

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, PENDIDIKAN
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM NU DEMAK)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat

Guna Meperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Dalam Ilmu Ekonomi Islam



MUJI SA'ADAH

112411125

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2015

Drs. Rahman EI Junusi, SE., MM

Jl. Nusa indah III/II 06 RT 04 RW 05 Tambak Aji Ngaliyan Semarang.

H. Maltuf Fitri, SE., M. SI

Bukit Permata Puri blok F IX no 2 08/11 Bringin Ngaliyan Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Muji sa'adah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini

Kami kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : Muji sa'adah

Nim : 112411125

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul skripsi : **Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak.**

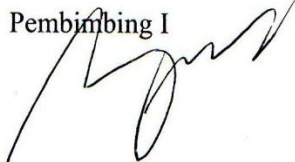
Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harapan menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 26 November 2015

Pembimbing I



Rahman EI Junusi, SE., MM
NIP. 196911182000031002

Pembimbing II



H. Maltuf Fitri, SE., M. SI.
NIP. 19740162003121003



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. DR. Hamka Km. 02 Telp. / Fax. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Muji Sa'adah
NIM : 112411125
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Islam NU Demak)

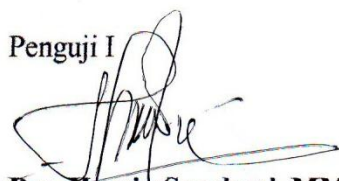
Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal : 8 Desember 2015.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2015/2016.

Semarang, 15 Desember 2015

Mengetahui,

Penguji I


Drs. Hasyim Syarbani, MM
NIP. 19570913198203 1 002

Penguji II


Rahman EI Junusi, SE., MM
NIP. 19691118200003 1 002

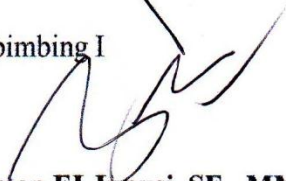
Penguji III


H. Khoirul Anwar .M.Ag
NIP. 19690420 199603 1 002

Penguji IV


Dr. Ar Kristin Prasetyoningrum, SE, M.Si
NIP. 19790512 200501 1 004

Pembimbing I


Rahman EI Junusi, SE., MM.
NIP. 19691118200003 1 002

Pembimbing II


H. Maltuf Fitri, SE., M.Si
NIP. 19741016200312 1 003



ABSTRAK

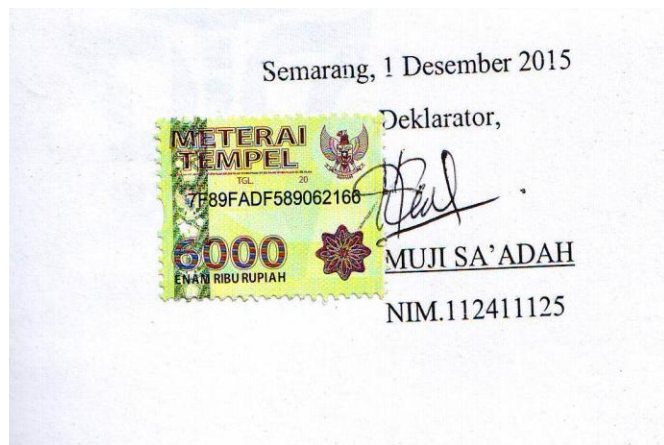
Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak. Dalam penelitian ini 67 karyawan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode angket, dokumentasi dan wawancara.. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji t, uji f dan uji determinasi (R²) alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 16.

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian adalah $Y = 0.752 + 0.175X_1 + 0.043X_2 + 0.638X_3$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel etos kerja islami terhadap produktivitas kerja maka didapat, t hitung > t tabel atau $2,994 > 1,980$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja islami terhadap produktivitas kerja. Variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah t hitung > t tabel atau $4,57 < 1,980$, H_a diterima dan H_0 ditolak jadi kesimpulannya, tidak ada pengaruh dan tidak signifikan pendidikan terhadap produktivitas kerja. dan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah $6,069 > 1,980$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengalaman kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ($0,00 < 0,05$) dengan nilai $F = 80,687$. Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab. Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materai yang telah pernah ditulis oleh orang lain dan diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain. Kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.



MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat(kepadanya). kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.(Q.S An-Najm 39-41)¹

¹ Departemen Agama RI, Alqur'an dan Terjemahnya, jakarta : Nur Publishing, 2009, hal 527

HURUF ARAB KE HURUF LATIN

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut :

A. Konsonan

ع = ‘	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

Vokaltunggalbahasa Arab
lambangnyaberupatandaatauharakat,
transliterasinyasebagaiberikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dhammah	U	U

C. Diftong

اي = ay

او = aw

D. Syaddah (-)

Syaddah dilambangkandengankonsonanganda,
misalnyaالطب*al-thibb*.

E. Kata Sandang (... ال)

Kata sandang (ال ...) ditulis dengan *al*.... Misalnya
الصناعة = *al-shina 'ah*. *Al*- ditulis dengan huruf kecil
kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah(ة)

Setiap *ta' marbutah* ditulis dengan "h"
misalnya المعيشة الطبيعية = *al-ma 'isyah al-thabi*.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Ayah dan Ibunda tercinta yang telah memberikan segala bagi penulis, terima kasih atas segala kasih sayang serta do'anya dengan tulus dan ikhlas untuk kesuksesan putrinya. Tiada yang dapat penulis perbuat untuk membalas kebaikan mereka. Hanya do'a yang dapat penulis berikan. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan mereka dengan balasan yang berlipat ganda, amin.
2. Adikku tercinta yang selalu memberi dukungan dan motivasi. Terimakasih atas semua yang telah kau berikan kepadaku.
3. Para dosen yang senantiasa selalu penulis harapan barokah ilmunya.
4. Sahabat-sahabat dan teman-teman Prodi Ekonomi Islam angkatan 2011, khusus nya paket EID'09 yang selalu berbagai suka maupun duka.
5. Almamater dan pengelola Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
6. Kepada semua pihak yang telah bersedia dengan tulus ikhlas mendo'akan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberi limpah rahmat dan hidayah serta kesabaran dan ketabahan kepada semua dalam mengarungi bahtera kehidupan ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulis skripsi yang berjudul “**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN(STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM NU DEMAK)**”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Kepada semua pihak yang membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terma kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

3. Bapak H.Nur Fatoni, M.Ag selaku Kajar Ekonomi Islam.
4. Bapak Rahman EI Junusi, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I, serta Bapak H.Matuf Fitri, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu dalam proses pendidikan dan khususnya dalam penelitian ini.
6. Ayah dan ibu tercinta yang telah membesarkan penulis, atas segala kasih sayang serta do'anya yang tulus ikhlas untuk kesuksesan putrinya.
7. Adik-adikku tersayang, terima kasih atas rasa cinta, kasih sayang serta perhatian yang telah kalian berikan.
8. Pihak Rumah Sakit Islam NU Demak yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua sahabat dan teman-temanku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan dan motivasinya.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Teriring do'a semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan dari semuanya dengan sebaik-baik balasan. Akhirnya hanya satu kata yang penulis harapkan, semoga

skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi penulis dan bagi semua pihak pada umumnya dan semoga rekan-rekan semua bisa memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 1 November 2015

Penulis,



MUJI SA'ADAH

Nim : 112411125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN ABSTRAK	iv
HALAMAN DEKLARASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN TRANSLITERASI.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Masalah	7

1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Skripsi	8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Sumber Daya Manusia dan Manajemen	
	Sumber Daya Manusia.....	9
2.2	Etos Kerja Islami	13
2.2.1	Pengertian Etos Kerja Islami	13
2.2.2	Indikator Etos Kerja Islami	16
2.3	Pendidikan	18
2.4	Pengalaman Kerja	20
2.4.1	Pengertian Pengalaman Kerja	20
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	21
2.4.3	Cara Memperoleh Pengalaman Kerja	23
2.4.4	Manfaat Pengalaman Kerja.....	25
2.5	Produktivitas Kerja	27
2.5.1	Pengertian Produktivitas.....	27
2.5.2	Pengukuran Produktivitas	28

2.6	Pemikiran Terdahulu	31
2.7	Kerangka Pemikiran	27
2.8	Hepotesis.....	35

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Sumber Data	37
3.3	Populasi dan Sempel	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sempel	39
3.4	Metode Pengumpulan Data	40
3.4.1	Kuesioner (angket)	40
3.4.2	Dokumentasi	42
3.4.3	Wawancara	42
3.5	Devisi Operasional Variabel	42
3.6	Teknik Analisa Data	45
3.7	Metode Analisa Statistik	45
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Realibilitas	46

3.8 Uji Asumsi Klasik	46
3.8.1 Uji Normalitas	46
3.8.2 Uji Multikolineritas	47
3.9 Pengujian Hepotesis	48
3.9.1 Uji Secara Persial (uji t)	48
3.9.2 Uji F	48
3.9.3 Koefesien Determinasi R^2	49
3.9.4 Analisis Regresi Berganda	49

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambar Umum Obyek Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit	51
4.1.2 Motto, Slogan, Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit	55
4.1.3 Susunan Organisasi Rumah Sakit	57
4.1.4 Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit	59
4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Karakteristik Responden	62
4.2.1 Deskriptif Data Penelitian.....	62
4.2.2 Karakteristik Responden	63

4.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian	67
4.2.4 Uji Validitas dan Realibilitas	74
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	77
4.2.6 Pengujian Hepotesis	81
4.3.1 Analisis Regresi Berganda	81
4.3 2 Pembahasan	90

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
5.3 Penutup	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghargaan Rumah Sakit Islam NU Demak	4
Tabel 1.2 Data Jumlah Kunjungan Pasien di UGD RSI NU Demak	4
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban	41
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran ...	44
Tabel 4.5 Kapasitas Tempat Tidur	60
Tabel 4.6 Persentasi Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.7 Persentase Usia Responden	64
Tabel 4.8 Persentase Pendidikan Responden	65
Tabel 4.9 Persentase Bidang Responden	66
Tabel 4.10 Data Hasil Kuesioner	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	75
Tabel 4.12 Uji Reabilitas.....	77
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.14 Analisis Regresi Berganda	81
Tabel 4.16 Uji t	88
Tabel 4.17 Anova	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.2 Uji Normalitas	78
Gambar 4.3 Histogram	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Data Responden

Lampiran 3 : Daftar Seluruh Jawaban Responden

Lampiran 4 : Hasil Identitas Responden

Lampiran 5 : Statistik Diskriptif 67 Responden di Rumah Sakit
Islam NU Demak

Lampiran 6 : Uji Reabilitas dan Validitas Angket

Lampiran 7 : Output regresi Linier Berganda 67 Responden.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah mendorong lahirnya persaingan yang semakin tinggi diantara organisasi bisnis yang beroperasi. Saat ini lingkungan persaingan bukan hanya menggambarkan objek peta persaingan organisasi bisnis semata, namun lebih jauh dari itu merupakan tempat berlangsungnya “peperangan” antara organisasi bisnis.hanya organisasi bisnis yang memiliki pelanggan yang loyal yang akan memenagkan peperangan.

Sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya,Sumber daya manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi dan visi organisasi.¹ Didalam Oragnisasi bisnis global makin terbuka didalam merekrut sumber daya manusia. Tidak

¹ Muhammad Mu'iz Raharjo,*Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul,Cerdas dan Berkarakter Islami*,Yogyakarta: Gava Media,2011

hanya memanfaatkan sumber daya manusia lokal, namun juga sumber daya manusia asing. sumber daya yang menjadi fokus perekrutan adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai dengan kompetensi spesifik yang menjadi spesialisasinya. Dengan globalisasi maka *human movement* akan semakin mudah dan bebas, dimana sumber daya trampil yang berasal dari Amerika Serikat akan bekerja dengan mudah di organisasi bisnis yang beropersi di indonesia.²

Rumah Sakit Islam NU Demak adalah suatu lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa dalam pelayanan kesehatan.pada awalnya Rumah Sakit Islam NU Demak adalah bernama Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) kemudian berubah menjadi Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan (RB/BP) Nahdlatul Ulama Demak. Namun pada tanggal 24 november 2000 berdasarkan keputusan menteri kesehatan nomor:

² Rismi Somad, Drs.,M.M.*Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*, Jakarta Alfabeta Bandung,2004

YM.02.04.2.2.1484 sebagai ijin operasional Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.³

Didalam Rumah Sakit Islam NU Demak menyediakan Instalasi Rawat Jalan meliputi instalasi gawat darurat 24 jam, instalasi laboratorium 24 jam, instalasi radiologi 24 jam, instalasi radiologi 24 jam, instalasi bedah sentral, pelayanan konsultasi gigi, pelayanan KIA dan KB dan poliklinik gigi. Rumah sakit ini memperkerjakan 200 karyawan.⁴

Masalah utama sebuah lembaga jasa pelayanan yang banyak pesaingnya. Rumah Sakit Islam NU Demak dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan agar pasien meningkat. Didieraah Demak ada beberapa rumah sakit yang menjadi pesaing bagi RSI NU Demak, diantaranya yaitu: RSUD Sunan Kalijaga dan Rumah Sakit Anugerah di kecamatan Mranggen. Sebelumnya Rumah Sakit NU Demak Yang sepuluh tahun yang lalu hanya rumah bersalin sekarang berkembang pesat menjadi Rumah sakit Islam yang terbaik di Demak pada tahun 2015.

³ Dokumentasi RSI NU Demak tahun 2015

⁴ Dokumentasi 13 November 2015

Tabel 1.1
Penghargaan Rumah Sakit Islam NU Demak

Tahun	Piagam Penghargaan	Keterangan
2014	Juara II	Lomba KAB Pasca Persalinan dan Pasca Keguruan Rumah Sakit Tipe D Tingkat Kabupaten Demak
2015	Juara I	Lomba KAB Pasca Persalinan dan Pasca Keguruan Rumah Sakit Tipe D Tingkat Kabupaten Demak

Data dari RSI NU Demak 2015⁵

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan jasa Rumah Sakit Islam NU Demak dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal. Karena kualitas pelayanan tergantung pada kemampuan penyediaan jasa dan memenuhi harapan pelanggan secara konsisten. Pada tahun 2011 – 2014 data jumlah kunjungan pasien di IGD Rumah Sakit Islam NU Demak setiap tahun mengalami kenaikan terus menerus.⁵

Tabel 1.2
Data Jumlah Kunjungan Pasien di IGD RSI NU Demak.

Tahun	2011	2012	2013	2014
Jumlah Kunjungan	8918	9407	10524	11695

⁵ ibid

Rawat Jalan	5792	5575	5756	5670
Rawat Inap	3126	3832	4768	6025

Sumber data dari RSI NU Demak 2014

Pada tabel tersebut terlihat bahwa jumlah kunjungan pasien setiap tahun mengalami kenaikan, semakin naik kunjungan pasien Rumah Sakit Islam NU Demak maka terbukti bahwa pelayanan Rumah Sakit Islam NU Demak tersebut memberikan kepuasan kepada pelanggan yang mengakibatkan pasien bisa loyal pada jasa yang diberi, serta mampu pula untuk menarik pelanggan baru sehingga tertarik untuk mencobanya. Dengan adanya pelayanan tersebut maka akan terciptalah produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan atau rumah sakit. Produktivitas yaitu suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dan menjaga kualitas yang tinggi.⁶

Etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja sebagai pengaruh produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam NU Demak dalam rangka untuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang

⁶ Joseph M Putri, *Memahami Produktivitas*, jakarta : 1986 hal 11

berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelas bahwa etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik menulis skripsi yang berjudul “ Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas KerjaKaryawan (Studi pada Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.
2. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.
3. Apakah Pengalaman kerjaberpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.
4. Apakah Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan

demi kemajuan perusahaan, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya sudah terjun didunia perusahaan.

1.5 Sistematika Skripsi

Bab I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang pengertian sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, etos kerja islam, pendidikan dan pengalaman kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.¹

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau hidup disamping aset-aset yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki

¹ Robert L. Mathis-jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : 2006. Hal 3

pikirn,perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif. ²

2.1.2 Keunggulan Sumber Daya Manusia

Setiap manusia yang telah diberikan kelebihan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala dibanding makhluk-Nya yang lain, harus mensyukuri dengan menggunakan dengan menggunakan potensi yang ada pada dirinya tersebut dengan baik dan benar ³. sudah menjadi pemahaman semua manusia , bahwa Setiap individu pasti menginginkan menjadi manusia yang baik dan unggul dalam pekerjaannya.

Terdapat tujuh unsur untuk mencapai keunggulan , terdiri dari :

1. starategi : rancana untuk mencapai sasaran yang dikenali

² Istijanto,M.M.,M.com.,*Riset Sumber Daya Manusia*,Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005. Hal1

³ Muhammad Mu'iz Raharj,*Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami*, Jakarta:Gava Media,2011, hal1

2. struktur : sifat struktur organisasi fungsional, desentralisasi dan sebagainya
3. sistem : hal yang biasa dilakukan untuk memproses menyampaikan informasi
4. staf : kategori orang yang dipekerjakan
5. gaya : bagaimana manajer berperilaku dan mencapai sasaran organisasi
6. keterampilan: kecakapan karyawan utama

2.1.3 Pengertian manajemen sumber daya manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat⁴. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman dan Husnan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari

⁴Drs . H.Malayi S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:2002.hal 10

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajermanajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakekatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.⁵

Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas karyawan. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

⁵Ibid hal 11

2.2 Etos Kerja Islami

2.2.1 Pengertian Etos Kerja Islami

Etos berasal dari dari bahasa yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian,watak,karakter,serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu,tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan,pengaruh budaya,serta sistem nilai yang diyakini. Dari kata etos ini,dikenal pula kata *etika*, *etika* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan baik-buruk moral (moral),sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal,lebih baik,dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.⁶

Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang,hendaknya setiap pribadi muslim harus

⁶K.H.Toto Tasmara,*Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani 2002,hal 15

mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menunjukkan atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negati(fasad).

Etos juga mempunyai makna nilai moral adalah aturan-aturan normatif yang perlu ditanamkan dan dilestarikan secara sengaja baik oleh keluarga, lembaga-lembaga pendidikan, lembaga-lembaga pengajian. Dengan begitu ,moral juga bisa diartikan sebagai aturan atau tata cara hidup yang bersifat normatif yang sudah ikut serta bersama kita seiring dengan umur yang kita jalani.⁷

⁷ Dr. H.Muhammad Djakfar,SH., M.Ag,Agama, *Etikadan Ekonomi,malang*: UIN MALANG PRESS, 2007, hal11

Etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia dengan kerja, terpancar dari sitem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah itu terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proposional. Maksud terpancar di sini mencangkup arti dan fungsi aqidah yang menjadi sumber motivasi serta sumber acuan dan nilai sehubungan dengan kerja.⁸

Surat an-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

⁸Ahmad Djanan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, IAIN Sunan Kali Jaga, Yogyakarta : 2003

Penjelasan dari ayat di atas adalah menunjukan bahwa islam memiliki semangat terhadap kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Sebagai contoh adalah kedudukan perempuan yang dalam tradisi masyarakat Arab waktu itu tidak berhak atas kemudian Islam memperbaharui dalam hal memberikan ketentuan tentang bagian warisan bagi kaum perempuan. Dalam ayat ini juga menunjukan bahwa Allah tidak membedakan orang-orang yang beriman dan beramal saleh baik laki-laki maupun perempuan kelak pasti ia akan mendapatkan pahala atau balasan yang sama dan lebih dari mengingat kerjakan. Adapun orang-orang yang berpaling dari mengingat Allah, sehingga dia tidak beriman dan tidak mengerjakan amal saleh maka dia senantiasa berada dalam kesusahan.

2.2.2 Indikator Etos Kerja Islami

1. Baik dan Bermanfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan mampu memberi nilai

tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

2. Kemantapan dan Sempurna

Menjaga kualitas pekerjaan yang islami yang berarti pekerjaan mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal.

3. Kerja keras, tekun dan kreatif.

Sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

4. Berkompetensi dan tolong menolong

Semangat dan kompetensi islami adalah keteatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram : saling mengalahkan atau mengorbankan, akan tetapi, untuk saling membantu (ta'awun).

2.3 Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Definisi pendidikan menurut Soeprihanto (1987) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori dari keterampilan keputusan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu pada organisasi perusahaan. Dari definisi di atas tampak bahwa pendidikan lebih berorientasi pada penguasaan teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi. Selain itu pendidikan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melaksanakan pekerjaan tertentu.⁹

2. Indikator Pendidikan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam

⁹ Skripsi Ilham Ramadhan, *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka*. 2009 . hal 25

lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.¹⁰ Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

- a. Pendidikan persekolahan/formal (Pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan luar sekolah:

- 1) Pasal 26 ayat 2

Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

- 2) Pasal 27 ayat 1

Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan

¹⁰ Ibid hal 27

belajar secara mandiri. Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmadi dan Ubbiyati (2001:15) adalah pendidikan formal adalah pendidikan yang berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (1995:63) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang

pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.¹¹

Dari sisi lain mendefinisikan masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu. Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja

¹¹Skripsi Pajar.2008. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja Karyawan*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Muhammadiyah.hal 32

seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas dan penerapan¹². Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam

¹²Ibid hal 33

melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

2.4.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.¹³

Cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat

¹³ Ibid hal 34

memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh

pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengankemampuannya.

6. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

2.4.4 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.¹⁴

¹⁴ Ibid hal 35

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat:

1. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah suatu pendekatan pendakatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi menggunakan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan pendaya gunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan

peningkatan standar hidup ntuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.¹⁵

Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain yaitu:¹⁶

1. karena tidak terjadinya pemborosan
2. karena kecermatan melaksanakan tugas,
3. tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik
4. meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

2.5.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas dalam arti perbandingandapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain

.¹⁷

¹⁵ Joseph M Putti, *Memahami Produktivitas* , jakarta:1986. hal11

¹⁶ Prof. Dr. Sondang P.Siagian,MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta :PT Bumi Aksara, 2008

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan sasaran/tujuan.

Indikator produktivitas kerja antara lain : ¹⁸

1. Tingkat absensi hasil

Tinggi rendahnya absensi dari pegawai yang akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk tidak akan

¹⁷Drs. Muchdarsyah sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta :2003 , hal23
¹⁸

produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Dan adanya produktivitas kerja rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat

kesalahn, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang dihasilkan juga sedikit, sehingga produksi tidak tercapai.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pajar, Universitas Muhammadiyah Surakarta 2008, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*, menyimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal tersebut di tunjukan dengan uji F hitung = 5% sebesar $27,860 > F \text{ tabel } 2,60$.

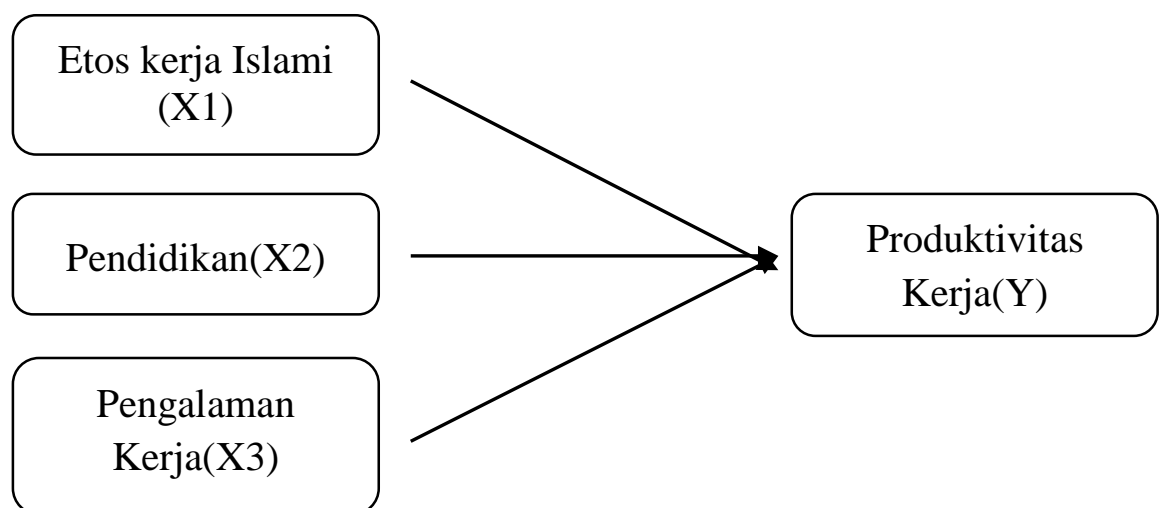
Ilham Ramadhan, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama 2009, *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka*. Menyimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai program pendidikan dan pelatihan karyawan pada KUD Trisula dapat dikatakan baik berdasarkan pernyataan adalah 3,81 berada pada interval 3.40 – 4.19. Dan produktivitas kerja karyawan dikatakan baik berdasarkan tanggapan responden sebesar 3,85 berada di interval 3.40 – 4.19. Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 76,38 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62. Sedangkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,874 berarti mempunyai hubungan yang kuat yang berada di interval 0,80 – 1,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

begitupun sebaliknya produktiitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap program pendidikan dan pelatihan.

Ayuk Wihdanfiari Adibah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Menyimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefesien β latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139 , variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefesien β latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936 dan pengalan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bnak BNI Syariah Cabang Kediri dengan nilai F_{hitung} sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.I
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel-variabel dalam konsep ini adalah:

- A. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi yaitu etos kerja islami (X1), pendidikan (X2) serta pengalaman kerja (X3).¹⁹
- B. Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi yaitu produktivitas tenaga kerja (Y).

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti. Tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Etos Kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
- H2: Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

¹⁹Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : RinekaCipta, 2010, hlm. 174

- H3: Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan.
- H4: Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian data kuantitatif karena data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.¹ Penelitian ini ditunjukkan untuk memperoleh bukti empiris, dan menjelaskan pengaruh etos kerja Islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan RSI NU Demak.

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan hasil dari

¹ Istijanto, M.M., M.com., *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008, hal 128

wawancara atau hasil dari pengisian kuisioner yang dilakukan oleh penelitian.²

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.³

3.3 Populasi dan Sempel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah batas dari suatu objek penelitian dan sekaligus merupakan batas bagi proses induksi (generalisasi) dari hasil penelitian yang bersangkutan.⁴ Objek yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit NU Demak yang berjumlah 200 karyawan.

² Iqbal,hasan.*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*.jakarta:Bumi Aksara. hal19

³ Burhan Bunguin,*Metodologi Penelitian Kuantitatif*,Jakarta:Kencana ,2005. hal122

⁴ Sujokonefferin,*Metode Penelitian Aku0tansi*,yogyakarta,2008. hal73

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci⁵. Dalam penelitian ini penulis menentukan ukuran sampel berdasarkan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N.E^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dalam penelitian ini populasi (N) adalah 200 orang, sedangkan persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel (E) adalah 10%, yaitu 0,1.

⁵ Dr. Muhamad, M. Ag., *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013 . hal 103

$$n = \frac{200}{1 + (200 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{200}{1 + (200 \cdot 0,01)}$$

$n = 66,67$ dibulatkan menjadi 67 orang

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara acak (*Random Sampling*). Cara atau teknik tersebut dilakukan jika analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden/karyawan RSI NU Demak untuk dijawab. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh etos kerja Islami, pendidikan dan pengalaman

kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.⁶

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah model tertutup disediakan dan pengukuran menggunakan *skala likert*, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian. Dalam penelitian ada lima jawaban yang mengenai persetujuan responden terhadap pertanyaan yang telah disediakan. Dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2008. hal 199

3.4.2 Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah yang diteliti.⁷ Yaitu jumlah data pasien IGD RSI NU Demak.

3.4.3 Wawancara

Yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan diklat RSI NU Demak pewawancara guna mengungkap pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak.⁸

3.5 Definis Operasional Variabel

Variabel adalah dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi dengan satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengukur dengan

⁷ Dr. Muhammad, M.Ag, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, hal 152

⁸ Istijanto, M.M., M.com. *Riset Sumber Daya Manusi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal 37

menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).⁹

1. Variabel independen

Variabel independen (X) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu etos kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

2. Variabel dependent

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini dependennya adalah produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

⁹ Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, hal 47

Tabel 3.4
Definisi Operasional variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
1.Etos Kerja Islami (x_1)	mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik,dan mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.	1 Baik dan bermanfaat 2.Kemantapan dan Sempurna 3. kerja keras 4. tekun dan kreatif.	Melaui angket, menggunakan skala <i>likerd</i>
2. Pendidikan (x_2)	pendidikan lebih berorientasi pada penguasaan teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi.	1.pendidikan sekolah/formal. 2.pendidikan luar sekolah/non formal	Melaui angket, menggunakan skala <i>likerd</i>
3.Pengalaman Kerja (x_3)	Dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan cepat selesai	1.waktu 2. frekuensi 3. jenis tugas 4. penerapan	Melaui angket , menggunakan skala <i>likerd</i>
4.Produkt	sumber-sumber	1.tingkat absensi	Melaui angket ,

ifitas (Y)	secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.	2.tingkat peroleh 3.kualitas yang dihasilkan 4.waktu yang dibutuhkan	menggunakan skala <i>likert</i>
--------------	---	--	------------------------------------

3.6 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini peneliti pengolahan data menggunakan metode analisis statistik dengan SPSS16 (*Statistical Product and Service Solution*). Digunakan untuk mengetahui diskripsi responden, validitas instrumen dan realibilitas dari tiap-tiap variabel, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh etos kerja Islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

3.7 Metode Analisa Statistik

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan.¹⁰

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*). Oleh karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan . dan uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuesioner.¹¹

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang

¹⁰ Haryadi Sarjono, Winda Julianta, *Spss vs Lisrel sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta : Selemba Empat, 2013, hal35

¹¹ Ibid hal 35

memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.¹²

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas adalah adanya lebih dari suatu hubungan linier yang sempurna¹³. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas dapat digunakan dengan melihat toleransi variabel dan variance inflation factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

1. Jika, $VIF < 5$ maka tidak dapat dimultikolonier
2. Jika, $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat dimultikolonier

¹² Ibid hal 53

¹³ Suharyanto dan purwanto SK, “ *Statistik, untuk Ekonomi Keuangan Modern* “, Jakarta: Salemba Empat. 2004, hal 528

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji secara Parsial (uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak .

Untuk mengetahui apakah pengaruh etos kerja Islami usia, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁴

3.9.2 Uji F

Yaitu bertujuan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu x_1, x_2, \dots, x_n , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.¹⁵

¹⁴ Duwi prianto, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, Multivariate*, Yogyakarta : Guva Media , 2009, hal 99

¹⁵ Suharyanto dan Purwanto SK, “*Statistik untuk Ekonomi Keuangan Modern*”, Jakarta : Salemba Empat, 2004. Hal 508

3.9.3 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas) . nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁶

3.9.4 Analisis Regresi Berganda

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Jika pengukuran melibatkan

¹⁶ Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPFE UGM, hal 2

satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)¹⁷. Dan dirumuskan:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y= Produktivitas Kerja

x_1 = Etos Kerja Islam

x_2 = Pendidikan

x_3 = Pengalaman Kerja

α = konstanta

e = Standar Error

β_1 = koefesien regresi variabel etos kerja islami

β_2 = koefesien regresi variabel pendidikan

β_3 = koefesien regresi variabel pengalaman kerja

¹⁷ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *Spss vs Lisrel*, Jakarta: Selemba Empat 2013,hal 91

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

1.1.1 Sejarah Rumah Sakit

Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama (RSINU) Demak pada awalnya bernama Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) kemudian berubah menjadi Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan (RB/BP) Nahdlatul Ulama Demak. Pembangunan dimulai sejak peletakkan batu pertama pada tanggal 17 Agustus 1987 , berada di jalan Jogoloyo, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak. Selanjutnya pada tanggal 1 Januari 1991, diresmikan oleh bupati Kabupaten Demak sebagai langkah formal dimulai operasional RB/BP NU Demak ditengah-tengah masyarakat Demak.¹

Penduduk Kabupaten Demak secara mayoritas beragama Islam sekitar 99.5% dan sebagian besar adalah

¹Dokumentasi RSI NU Demak 2015

warga Nahdlatul Ulama, dan keberadaan Rumah Sakit NU Demak mendapatkan respon positif bahkan merupakan suatu kebanggaan bagi masyarakat Demak, sehingga animo masyarakat yang berobat cukup menggembirakan. Adapun lokasi Rumah Sakit NU Demak terletak dipusat kota Demak (750 meter dari alun-alun Demak), tepatnya di desa Jogoloyo, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak. No.09 Demak.Kodepos 59571, Telp, (0291) 685723,682262. Fax (0291)685608. Email : rsinudemak@yahoo.com.

Seiring perkembangan wawasan kesehatan masyarakat, RB/BP ini lambat laun dirasa tidak lagi mencukupi kebutuhan pelayanan kesehatan yang makin meningkat. Status RB/BP berubah menjadi Rumah Sakit pada tanggal 24 November 2000 berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan nomor : YM. 02. 04.2.2.1.484 sebagai ijin operasional Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak. Ijin operasional RSINU Demak yang terbaru diperoleh dari Kesehatan Kabupaten Demak No.

01/RS/2008.II yang berlaku dari tanggal 28 Pebruari 2011 sampai dengan 28 Pebruari 2016.

Keberadaan RB/BP NU yang selanjutnya menjadi RSINU merupakan manifestasi dari hasil realisasi program pengurus cabang Nahdlatul Ulama Demak periode 1989-1988 yang diketuai oleh H.Agus Salim, BA beserta jajarannya.

Adapun dewan pendiri RSI NU Demak adalah:

1. H. Agus Salim, BA (alm)
2. H.Musyaffa' sya'roni, BA
3. Drs. H. Munawar AM
4. Drs. H.Nurcholis (alm)
5. Drs. Saronji Dahlan
6. H.Mustain (alm)
7. H. Syamsul Hadi

Berdasarkan SK. Pengurus Besar Nahdlatul Ulama Nomor : 37/A.II. 04/2010 tanggal 1 juni 2010 tentang pengangkatan Badan Pelaksanaan untuk Tanah dan Bangunan serta asset Nahdlatul Ulama di Rumah

Sakit NU Demak di Jawa Tengah, maka Susunan Dewan Pembina, Dewan Pengawas dan Dewan Pengurus Yayasan Hasyim Asy'ari berkedudukan di Demak, Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

Dewan Pembina :

Ketua : Prof. Dr. KH. Said AQIL Siradji,
MA

Anggota : -Dr. H. Bina Soehandra
Ir. Moch. Iqbal Sullam
Drs. Ali Munir
Drs. Saronji Dahlan

Dewan Pengawasan :

Ketua : Ny. Munyati Sullam
Anggota : Dr. H. Muhtadi, M. Se

Dewan Pengurus :

Ketua : Ir. Musadad Syarief, MT.
Wakil Ketua : dr. H. Masyhudi AM, M. Kes
Bendahara : H. Zainudin, SH
Sekretaris : Drs. Sa'dullah, M. Ag

Wakil Sekretaris : H.Syamsul Hadi

Pengakuan bahwa Rumah Sakit Islam NU Demak telah memenuhi standar 5 (lima) pelayanan yang meliputi : Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan dan rekam medis telah didapatkan dengan diterbitkannya Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit nomor : YM. 01. 10/III/526/2010 oleh Dirjen Pelayanan Medik Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan Status Penuh Tingkat Dasar, berlaku mulai tanggal 28 Januari 2010 sampai tanggal 28 Januari 2013.

1.1.2 Motto, Slogan, Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit

1. Motto

Kesembuhan dan kepuasan anda adalah kebahagiaan kami

2. Slogan

S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun

3. Visi

Terwujudnya Pelayanan Kesehatan Islami,
Prima dan Terjangkau Berdasarkan Aqidah Islam
Ahli Sunnah Waljamaah.

4. Misi

- a. Menjadikan Customer/Pasien sebagai Pribadi penting sebagai terwujudnya amalan profesi dan Ibadah kepada Allah SWT.
- b. Mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani dan rohani.
- c. Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan sebagai Rumah Sakit Rujukan.
- d. Mengembangkan IPTEKDOK dan sarana/prasarana pelayanan kesehatan yang bermanfaat kepada masyarakat dan Menyimpan SDM yang berbasis Kompetensi.

5. Tujuan

- a. Mewujudkan program kerja pengurus cabang NU dalam bidang Lembaga Sosial Mabarat.

- b. Berpartisipasi dalam mewujudkan perilaku “sehat adalah gaya hidup”.
- c. Meningkatkan kesehatan dan masyarakat luas.

1.1.3 Susunan Organisasi Rumah Sakit Islam NU Demak

Susunan struktur organisasi Rumah Sakit Islam

Nahdlatul Ulama Demak adalah sebagai berikut:

Direktur	: dr. H. Abdul Aziz
Komite Medis	: dr. Nunuk Sri Lestari
Manajer Umum	: Drs. Nurul Hadi
Kepala Bagian Keuangan:	Musthona' Ahmad, S. Ag
Kasubbag Keuangan	: Musthona' Ahmad, S. Ag
Kasubbag Akuntansi	: Umi Najichah SE
Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian	: Sa'adati SE
Kasubbag Diklat	: Siti Khoirul Umiyati, SKM
Kepala Bagian Rumah Tangga:	H. Sholichul Hady, B. E
Kasubbag Instalasi Sanitasi	: Wachid Dhachirin, AMKL
Kasubbag IT	: Habib Muhsin, S. Kom
Kasubbag Kerohanian	: Muslih S. Pdi
Manajer Medis	: drg. Ananta Hastuti

Kepala Bidang Keperawatan: H. Susiyanto, S. Kep

Kepala Instalasi RJ : Muryaningsih, S. Kep

Kepala Bidang Pelayanan Medis: dr. Azis Sholeh

Kepala ICU : dr. G. Imam Purwohadi

Kepala Bidang Penunjang Medis: dr. Anik Martani

Kepala Instalasi Rekam Medis: Slamet Martono, AMPK

Kepala Instalasi Laboratorium: M. Khamidi, AMAK 49

Kepala Instalasi Farmasi : Tri Wahyuni Widi Astuti, S.

Si

Kepala Instalasi Radiologi: Budi Wibowo Wahyu

Purnomo

Kassubag Gizi : Farida, AMg

Jabatan – Jabatan Fungsional

Kepala Instalasi Internis : Endang Susanti, AMK

Kepala Instalasi Anak : Istiqomah, AMK

Kepala Instalasi VIP : Maryanto, AMK

Kepala Instalasi Bedah : M. Nur Asyiq, AMK

Kepala Instalasi Obgyn : Zahrotul Wafiroh, AMD

KEB

Koordinator Dapur : Isnarifah Utami, S. PdT

Koordinator Satpam : Eko Prastijantoro.

1.1.4 Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit NU Demak

1. Pelayanan Administrasi

- a. Pelayanan administrasi umum bertujuan untuk menunjang kelancaran medis antara lain : tentang keuangan, persyaratan pasien Akses, Jasa Raharja, BPJS dll.
- b. Pelayanan administrasi medis bertujuan untuk keamanan pemberian kesehatan baik bagi pasien maupun petugas seperti: formulir rekam medis, pencatatan pasien maupun petugas seperti : formulir rekam medis, pencatatan status penderita, pelaporan hasil kegiatan pelayanan, pengarsipan dokumen rekam medis, surat keterangan medis, *visum et repertum* dll.

2. Pelayanan kesehatan

- a. Pelayanan Rawat Jalan
 - 1) Poliklinik Umum

- 2) Poliklinik Spesialis Penyakit Dalam (Internis)
- 3) Poliklinik Spesialis Bedah
- 4) Poliklinik Spesialis Kandungan dan
Kebidanan
- 5) Poliklinik spesialis Kulit dan Kelamin
- 6) Poliklinik Spesialis Mata
- 7) Poliklinik Spesialis THT
- 8) Poliklinik Spesialis Syaraf
- 9) Poliklinik Fisioterapi

3. Kapasitas Tempat Tidur

Tabel 4.5
Kapasitas Tempat Tidur

NAMA RUANGAN PERAWATAN	JUMLAH TT
ICU	
ICU	4TT
ISOLASI ICU	2 TT
HASYIM ASYARI	
VIP	8TT
UTAMA HASYIM	4 TT
MAHMUDAH MAWAROH	
VIP OBGYN	2TT
MADYA OBGYN	12 TT
BHAKTI OBGYN	4TT
MAS ALWI ABDUL AZIS	
MADYA DEWASA	4TT

ISOLASI	4TT
BHAKTI DEWASA	6TT
WAHID HASYIM	
UTAMA ANAK	6TT
MADYA ANAK	9 TT
BHAKTI ANAK	10 TT
ISOLASI ANAK	1TT
WAHAP CHASBULLAH	
MADYA BEDAH	4TT
BHAKTI BEDAH	14 TT
UTAMA BEDAH	1 TT
ABDURRAHMAN WAHID	
BAKTI ABDURRAHMAN WAHID	14 TT
ISOLASI ABDURRAHMAN WAHID	1 TT
JUMLAH TT TAHUN 2015	110 TT

Sumber : Data Rumah Sakit Islam NU Demak, 2015.

4. Jadwal Pelayanan

1) Administrasi umum

Buka setiap hari : Hari Senin sampai Sabtu jam

07.00-14.00 WIB

2) Pendaftaran

a. Pendaftaran Poliklinik

Buka setiap hari.

b. Pendaftaran di Instalasi Gawat Darurat dan

Rawat Inap buka 24 jam.

3) Poliklinik

Semua poliklinik buka setiap hari kerja

4) Waktu Pelayanan Instalasi

Instalasi Farmasi, Laboratorium; Bedah Sentral, Pemulasaran jenazah 24 jam.

1.2 Deskriptif Data Penelitian dan Karakteristik Responden

1.2.1 Deskriptif Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, kuesioner tersebut diberikan kepada responden yaitu karyawan di Rumah Sakit Islam NU Demak. Survey kuesioner dilakukan mulai tanggal 17-19 November di Rumah Sakit Islam NU Demak dengan mengambil 67 responden, dan penyajian data diskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

1.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari jenis kelamin, Usia, Lama Kerja, Tingkat Pendidikan dan Bidang Responden.

a. Jenis Kelamin

Tabel : 4.6
Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase
Laki-laki	17	24,4
Perempuan	50	74,6
Total	67	100, 0

Berdasarkan perhitungan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 17 karyawan dan berdasarkan persentasenya sebesar 24,4%. Sedangkan yang berjenis wanita sebanyak 50 karyawan dan berdasarkan persentase 74,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan adalah wanita.

b. Usia

Tabel 4.7
Usia

Usia	Responden	Persentase (100)
27-29 thn	11	16.5%
30-39	48	71,9%
40-49	7	10,5%
55	1	1,5%
Total	67	100

Dari tabel diatas menunjukan bahwa responden yang berusia 27-29 tahun sebanyak 11 karyawan atau dengan persentase 16,9% sedangkan yang berusia 30-39 sebanyak 48 karyawan dan dengan persentase 71,9%, usia 40-49 tahun sebanyak 7 karyawan dengan persentase 10,5% dan usia 55 tahun adalah 1 karyawan dengan persentase 1,5%. Dari data tersebut disimpulkan bahwa karyawan terbanyak berusia 30-39 tahun dimana diusia tersebut mereka masih produktif dalam bekerja.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel : 4.8
Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase %
D1 Kebid	2	3,0
D3	57	85,1
S1	2	3,0
SLTA	4	6,0
SLTP	1	1,5
SPK	1	1,5
Total	67	100,0

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan RSI NU Demak kebanyakan latar belakang pendidikan D3 yaitu sebanyak 57 responden atau dengan persentase 85,1 % untuk sisanya responden latar belakang pendidikan D1 Kebidanan sebanyak 2 responden dengan persentase 3,0%, pendidikan S1 sebanyak 2 responden dengan persentase 3,0%, pendidikan SLTA sebanyak 4 responden dengan persentase 6,0%, pendidikan SLTP sebanyak 1 responden dengan persentase 1,5%, pendidikan SPK sebanyak 1 responden dengan persentase 1,5%, sedangkan

pendidikan SKP sebanyak 1 responden dengan persentase 1,5%

d. Bidang

Tabel : 4.9
Bidang

Bidang	Responden	Persentase %
Bidan	15	22,4
Gizi	1	1,5
Kesehatan lingkungan	1	1,5
Perawat	50	74,6
Total	67	100. 0

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa karyawan RSI NU Demak dalam bidang Bidan adalah 15 responden dengan persentase 22,4%, bidang Gizi sebanyak 1 responden dengan persentase 1,5%, bidang Kesehatan sebanyak 1 responden dengan persentase 1,5% dan bidang ke perawatan sebanyak 50 responden dalam persentase 74,6%.Dan menunjukan bahwa sebagian besar karyawan RSI NU Demak adalah karyawan bidang perawat.

1.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner (angket), yang telah di sebar pada karyawan RSI NU Demak.

Tabel : 4.10
Data Hasil Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Etos Kerja Islami (X1)	Pernyataan 1	29	43,3	32	47,8	4	6	2	3	0	0
	Pernyataan 2	15	22,4	45	67,2	6	9,0	1	1,5	0	0
	Pernyataan 3	20	29,9	34	50,7	8	11,9	5	7,5	0	0
	Pernyataan 4	29	43,3	32	47,8	4	6,0	2	3,0	0	0
	Pernyataan 5	14	20,9	45	67,2	3	4,5	5	7,5	0	0
Pendidika n (X2)	Pernyataan 6	12	17,9	36	53,7	16	23,9	3	4,5	0	0
	Pernyataan 7	16	23,9	33	49,3	14	20,9	4	6,0	0	0
	Pernyataan 8	28	41,8	30	44,8	6	9,0	3	4,5	0	0
	Pernyataan 9	20	29,9	34	50,7	8	11,9	5	7,5	0	0
	Pernyataan 10	14	20,9	45	67,2	3	4,5	5	7,5	0	0
Pengalam an Kerja (X3)	Pernyataan 11	17	25,4	42	62,7	4	6,0	4	6,0	0	0
	Pernyataan 12	22	32,8	35	52,2	6	9,0	4	6,0	0	0
	Pernyataan 13	9	13,4	45	67,2	6	9,0	7	10,4	0	0
	Pernyataan 14	14	20,9	45	67,2	3	4,5	5	7,5	0	0
	Pernyataan 15	19	28,4	45	67,2	19	28,4	0	0	0	0
Produktiv itas Kerja (Y)	Pernyataan 16	24	35,8	35	52,2	4	6,0	6	6,0	0	0
	Pernyataan 17	22	32,8	35	52,2	6	9,0	4	6,0	0	0
	Pernyataan 18	15	22,4	45	67,2	6	9,0	1	1,5	0	0
	Pernyataan 19	29	43,3	32	47,8	4	6,0	2	3,0	0	0
	Pernyataan 20	35	52,2	29	43,3	3	4,5	0	0	0	0

1.2.3.1 Etos Kerja Islami

Pada tabel diatas menunjukan untuk variabel Etos Kerja Islami, item pertanyaan 1, 43,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan dikerjakan dengan kemandirian untuk menyempurnakan kualitas pekerjaan, responden menyatakan setuju, 47,8% dan responden yang menyatakan Netral 6%, 3% mengatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 2, 22,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan dikerjakan dengan baik dan teliti supaya bermanfaat bagi RSI NU Demak untuk meningkatkan etos kerja islami. Responden menyatakan 67,2% setuju, 9,0% menyatakan netral dan 1,5% responden menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan 3, 29,9 % responden menyatakan sangat setuju bahwa Untuk hasil pekerjaan secara optimal, harus dengan kerja keras, tekun dan kreatif. Responden menyatakan setuju

50,7%, responden menyatakan 11,9 % netral dan 7,5% tidak setuju. Pada item 4, 43,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam meningkatkan prestasi kerja berkompetensi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku. Responden menyatakan setuju 47,8%, 6,0% responden menyatakan netral dan 3,0% menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 5, sebesar 20,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa tidak keberatan menolong rekan kerja saudara, saat dia mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja. Responden menyatakan setuju 47,2%, responden menyatakan 4,5% netral, dan 7,5% menyatakan tidak setuju.

1.2.3.2 Pendidikan

Pada item pertanyaan 6, 17,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pendidikan terakhir saya mengajarkan bagaimana cara menangani pasien dengan benar. responden 53,7% menyatakan dan

responden 23,9% menyatakan netral, dan 4,5% menyatakan tidak setuju. Pada item 7, 23,9% responden menyatakan sangat setuju, yang menyatakan bahwa Pendidikan terakhir saya membuat saya melayani pasien dengan baik. 49,3% responden menyatakan setuju, 20,9% responden menyatakan netral dan 6,0% menyatakan tidak setuju. pada item 8, 41,8% responden menyatakan sangat setuju, yang menyatakan bahwa Menangani dan merawat pasien membutuhkan pendidikan kursus. 44,8% responden menyatakan setuju, 9,0% menyatakan netral dan responden menyatakan tidak setuju 4,5%.

Pada item 9, 29,9% responden menyatakan sangat setuju, yang menyatakan bahwa Pendidikan terakhir yang saya miliki, mengajarkan cara menangani pasien dengan cepat. dan responden menyatakan setuju 50,7%. Dan 11,9% menyatakan netral, responden menyatakan tidak setuju 7,5%.. Pada item 10, 20,9% responden menyatakan sangat

setuju yang menyatakan bahwa Media komunikasi bermanfaat dalam menangani kasus-kasus tertentu, sehingga memberikan produktivitas kerja yang baik dan responden menyatakan setuju 67,2 %.4,5% responden menyatakan netral dan 7,5% menyatakan tidak setuju.

1.2.3.3 Pengalaman Kerja

Pada item 11, 25,4% responden menyatakan sangat setuju yang menyatakan bahwa Semakin sering karyawan melaksanakan tugas yang dikerjakan, membantu mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat memberikan pelayanan kepada pasien, sebesar 62,7% responden menyatakan setuju, dan 6,0% responden menyatakan netral dan 6,0 % responden menyatakan tidak setuju. Pada item 12, 32,8% responden menyatakan sangat setuju, yang menyatakan bahwa Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan karyawan, membantu pekerjaannya yang dilakuakn saat ini. dan 52,2% responden menyatakna

setuju, 9,0% responden menyatakan netral dan 6,0% responden menyatakan tidak setuju. Item 13, 13,4% responden menyatakan sangat setuju, yang menyatakan bahwa Semakin lama karyawan melaksanakan pekerjaan, maka bermanfaat dalam menangani pasien. 67,2% responden menyatakan setuju. 28,4% menyatakan netral dan 10,4% responden menyatakan tidak setuju. Pada item 14, 20,9% responden menyatakan sangat setuju. Bahwa Dalam bekerja, menerapkan pengetahuan agar membantu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dan 67,2% responden menyatakan setuju, 4,5% responden menyatakan netral dan 7,5% responden menyatakan tidak setuju. Pada item 15, 28,4% responden menyatakan sangat setuju, bahwa Semakin banyak menerapkan keterampilan dan sikap dalam bekerja, membantu menangani pasien sesuai prosedur dengan benar. dan 67,2% responden menyatakan setuju, 28,4% responden menyatakan netral.

1.2.3.4 Produktivitas Kerja

Pada item 16, 35,8% responden menyatakan sangat setuju yang menyatakan bahwa Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk masuk kerja, 52,2% responden menyatakan setuju, dan 6,0% responden menyatakan netral, dan 6,0% responden menyatakan tidak setuju. Pada item 17, 32,8% responden menyatakan sangat setuju, yang menyatakan bahwa Untuk menghasilkan suatu pekerjaan, maka harus memenuhi standar yang telah ditetapkan. 52,2% responden menyatakan setuju, 9,0% menyatakan netral dan 6,0% responden menyatakan tidak setuju. Pada item 18, sebesar 22,4% responden menyatakan sangat setuju, bahwa Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, 67,2% menyatakan bahwa responden menyatakan setuju, 9,0% menyatakan netral dan 1,5% responden menyatakan tidak setuju. Pada item 19, 43,3% responden menyatakan sangat setuju, menyatakan

Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. bahwa 47,8% responden menyatakan setuju, 6, 0% responden menyatakan netral dan 3,0% menyatakan tidak setuju. Pada item 20, 52,2% responden menyatakan sangat setuju, bahwa Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dan 43,3% responden menyatakan setuju, 4,5% responden menyatakan netral.

1.2.4 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan analissi spss. Dalam menguji validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan tabel untuk *degree of freedom (df)* = $n-k$ dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $67-2$ atau $df=65$ dengan α 0, 05 dapat didapat r tabel 0,244 ; jika r

hitung (untuk tiap-tiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel : 4.11
Hasil Uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r-tabel	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1)	Pertanyaan 1	0,623	0,244	Valid
	Pertanyaan 2	0,605	0,244	Valid
	Pertanyaan3	0,433	0,244	Valid
	Pertanyaan4	0,623	0,244	Valid
	Pertanyaan 5	0,589	0,244	Valid
Pendidikan (X2)	Pertanyaan 6	0,258	0,244	Valid
	Pertanyaan 7	0,392	0,244	Valid
	Pertanyaan 8	0,366	0,244	Valid
	Pertanyaan 9	0,433	0,244	Valid
	Pertanyaan 10	0,589	0,244	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	Pertanyaan11	0,475	0,244	Valid
	Pertanyaan 12	0,338	0,244	Valid
	Pertanyaan 13	0,512	0,244	Valid
	Pertanyaan14	0,589	0,244	Valid
	Pertanyaan15	0,316	0,244	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Pertanyaan16	0,456	0,244	Valid
	Pertanyaan17	0,321	0,244	Valid
	Pertanyaan18	0,605	0,244	Valid
	Pertanyaan19	0,623	0,244	Valid
	Pertanyaan20	0,475	0,244	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan r hitung $>$ dari pada r tabel (0,244) dan bernilai positif . dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk². Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach alpha* kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila

²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Undip, Cetakan V, 2011, Hlm.52

nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel : 4.12
Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	20

Sumber : data primer yang di olah, 2015

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan item tersebut reliable atau handal.

3. Uji Asumsi Klasik

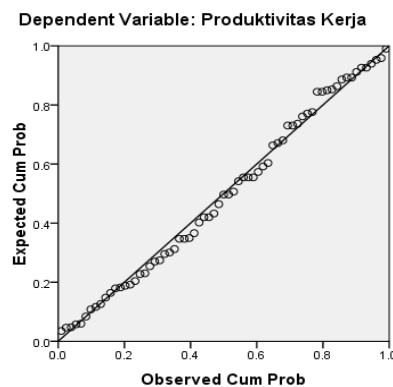
Pengujian asumsi klasik terdapat data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji normalitas

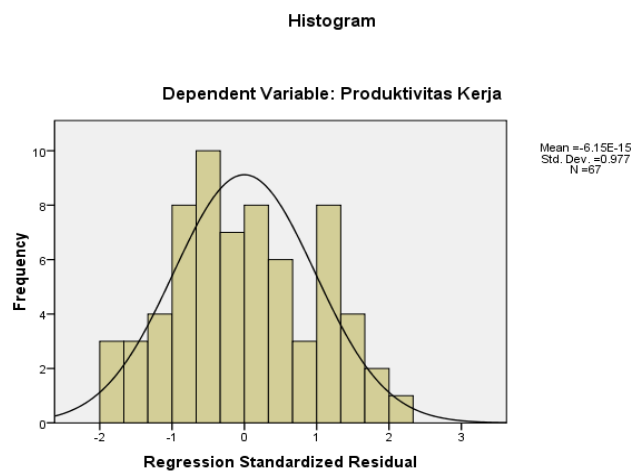
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar : 4.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik Normal P.P Plot residual diatas juga terlihat titik menyebar disekitar garis linier (garis diagonal) , serta menyebar mengikuti garis diagonal, yang artinya data Produktivitas kerja terdistribusi dengan normal.

Gambar : 4.3

Berdasarkan grafik histogram, rasidual data telah menunjukkan kurva normal, pada grafik diatas menunjukkan bahwa tampilan grafik histogram menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel independen maupun variabel dependen terdistribusi normal yang aman dalam grafik tersebut membentuk lonceng sempurna.

b. Uji multikolineritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Kreteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak adalah dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation factor*) . jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka model regresi tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel : 4.13
Coeffecients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos kerja islami	.506	1.976
Pendidikan	.301	3.322
Pengalaman kerja	.272	3.678

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas hasil uji melalui VIF pada hasiloutput diatas, masing-masing variabel independen X1 (Etos Kerja Islami), X2 (Pendidikan), X3 (Pengalaman Kerja) memiliki

VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat disampaikan model regresi berganda terbebas dari multikolineritas.

1.3 Pengujian Hepotesis

1.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel :4.14

		Correlations					
		Produktivitas Kerja 1	Produktivitas Kerja 2	Produktivitas Kerja 3	Produktivitas Kerja 4	Produktivitas Kerja 5	Produktivitas Kerja
Produktivitas Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.104	.274*	.112	.203	.554**
	Sig. (2-tailed)		.400	.025	.368	.099	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 2	Pearson Correlation	-.104	1	.129	.195	.070	.505**
	Sig. (2-tailed)			.212	.100	.782	.000
	N	67	67	67	67	67	67

	Sig. (2- tailed)	.400		.299	.114	.575	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produkti vitas Kerja 3	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.274*	.129	1	.305*	.156	.637**
		.025	.299		.012	.208	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produkti vitas Kerja 4	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.112	.195	.305*	1	.035	.602**
		.368	.114	.012		.780	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produkti vitas Kerja 5	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed)	.203	.070	.156	.035	1	.474**
		.099	.575	.208	.780		.000
	N	67	67	67	67	67	67

Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.554*	.505**	.637**	.602**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja dilihat dari angka signifikan (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, jadi ada hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan.

Tabel : 4.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.752	.228		3.301	.002
Etos kerja islami	.175	.059	.241	2.994	.004
Pendidikan	.043	.094	.048	.457	.649
Pengalaman kerja	.638	.105	.666	6.069	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$$

$$Y = 752 + 175 X_1 + 0,43 X_2 + 638 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda , koefesien regresi :

1. 752 merupakan nilai konstanta yang menyatakan bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar 0,752 tanpa adanya pengaruh dari variabel etos kerja Islami, pendidikan dan pengalaman kerja.
2. Koefesien regresi sebesar 0,175 menyatakan bahwa jika variabel etos kerja islami nilainya tetap dan ditingkatkan sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,175
3. Koefesien regresi sebesar 0,043 menyatakan bahwa jika variabel pendidikan nilainya tetap dan ditingkatkan sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,043

4. Koefesien regresi sebesar 0,638 menyatakan bahwa jika variabel pengalaman kerja nilai tetap dan ditingkatkan sebesar 1 maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,638

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing independen secara individual terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

a. Hipotesis Operasional :

HO : Variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

b. Perhitungan T tabel :

Tingkat signifikansi alfa (α) adalah 0,05

$T_{\text{tabel}} = T(\alpha / 2 ; n-k)$ dengan jumlah variabel

$k=3$ dan jumlah data $n=67$, maka $T_{\text{tabel}} = T(\alpha$

$/2 ; 67-3)$ $T_{\text{tabel}} = T(0,025 ; 64)$

$T_{\text{tabel}} = 1,980$.

c. Dasar pengambilan keputusan .

1) Berdasarkan tabel T , Jika :

$T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}} (1,980)$, maka H_a diterima

$T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}} (1,980)$, maka H_0 ditolak

2) Berdasarkan nilai probabilitas, Jika

$\text{Sig} > 0,05$ maka H_a diterima

$\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel : 4.16

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.752	.228		3.301	.002
Etos kerja islami	.175	.059	.241	2.994	.004
Pendidikan	.043	.094	.048	.457	.649

Pengalaman kerja	.638	.105	.666	6.069	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

- a. Berdasarkan tabel diatas pengaruh etos kerja islami adalah signifikan karena nilainya adalah 0, 000 karena nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0, 05$, maka hal ini didukung dengan t tabel lebih kecil dari t hitung untuk $df = N-2$, $N=67$ dan $\alpha= 0,05$ adalah sebesar 1,980 lebih kecil dari t hitung yaitu 2,994.Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak,sedangkan hepotesis alternatifnya diterima.
- b. Berdasarkan pengaruh pendidikan adalah tidak signifikan karena nilainya 0,649 lebih besar dari $\alpha=0,005$, dan t hitung dan kurang dari t tabel , jadi H_a diterima dan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
- c. Pengaruh pengalaman terhadap produktivitas adalah signifikan karena nilai dalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$, maka hal ini didukung dengan t tabel lebih kecil dari t

hitung adalah 1,980 lebih kecil dari 6.069. dengan demikian hepoesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.

2. Uji F

Uji F atau Uji Koefesien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak .

Tabel : 4 . 17

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.950	3	2.650	80.687	.000 ^a
	Residual	2.069	63	.033		
	Total	10.019	66			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 80.687 dengan nilai signifikan 0,00, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Kerja .

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja).

Tabel 4 . 18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.784	.18123	1.992

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Data primer diolah*, 2015

Dari data SPSS hasil determinasi diatas memiliki nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan sebesar 0,793 (79,3%). Ini berarti bahwa variabel terikat produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja islami(X1), pendidikan(X2) dan pengalaman kerja(X3) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

1.3.2 Pembahasan Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Bari hasil pengolahan data tentang produktivitas kerja, masing-masing karyawan pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak,dapat diketahui besarnya tingkatan produktivitas adalah 0,752, dan menjadi tingkat produktivitas adalah $75,20 > 50\%$. Hal ini menunjukan bahwa tingkat produktivitas kerja pada Rumah Sakit Islam NU Demak cukup produktif dan memuaskan.

Besarnya tingkat produktif dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas tersebut telah dilakukan pengolahan data program SPSS versi 16 kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui jawaban-jawaban kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas hasil dari pengujian menunjukkan telah valid dan reliabel, oleh karena itu data layak untuk dilakukan pengujian hipotesis.

Untuk mengetahui perhitungan pada uji t menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja islami adalah signifikan karena nilainya adalah 0,00 karena nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hal ini didukung dengan t tabel lebih besar dari t hitung untuk $df = N-2$, $N=67$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,980 lebih kecil dari t hitung yaitu 2,994. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan hipotesis alternatifnya diterima. Artinya semakin baik etos kerja Islami yang dimiliki oleh

karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak. Dalam penerapan etos kerja islami karyawan RSI NU Demak, perlu menerapkan moral yang baik dan aqidah islam agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang kepuasan pelanggan atau pasien, serta dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

Untuk Pengaruh pendidikan berdasarkan penelitian variabel tersebut tidak signifikan karena nilainya 0,649 lebih besar dari $\alpha=0,05$, dan t hitung kurang dari t tabel, jadi H_a diterima dan tidak ada pengaruh secara individual terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan pendidikan dalam penguasaan teori dan pengetahuan tidak meningkatkan mutu dan kualitas kerja dalam proses bekerja pada karyawan Rumah Sakit NU Demak. Pada uji ANOVA f hitung sebesar 80.897 dengan nilai yang signifikan 0,00 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa pada koefisien regresi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun pendidikan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya meskipun pendidikan bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja belum tentu mempengaruhi secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan. hal ini dapat terjadi karena karyawan-karyawan berusaha mendapatkan pendidikan setinggi-tingginya hanya disorong untuk mendapatkan tunjangan keprofesioanal karyawan, sehingga belum bekerja optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja dalam melayani pasien. Untuk meningkatkan produktivitas kerja didalam RSI NU Demak, hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa pendidikan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja tetapi belum tentu signifikan secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSI NU Demak.

Pengaruh pengalaman terhadap produktivitas adalah signifikan karena nilai t lebih kecil dari $\alpha=0,05$, maka hal ini didukung dengan t tabel lebih kecil dari t hitung adalah 1,980 lebih kecil dari 6.069. dengan demikian hipotesis H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan RSI NU Demak. Faktor yang mempunyai peran besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja diantaranya, Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat dan semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil semakin tinggi tingkat pengalaman kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Rumah Sakit Islam NU Demak.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar hasil koefisien determinasi dari variabel pelatihan yang

dinotasikan dalam besarnya *R square* adalah 0,793 atau 79,3 %. Hal ini berarti sebesar 79,3 kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menjelaskan variabel dependen. Artinya etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak. Dan Uji F menghasilkan F hitung sebesar 80,687 dengan nilai signifikan 0,00, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak . jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak.

1. Etos kerja islami(X1) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak. Hal ini tunjukan dengan t hitung sebesar 2.994(sig) sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 yang artinya etos kerja islami berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RSI NU Demak.
2. Pendidikan (X2) tidak signifikan karena nilai uji t hitung sebesar 4,57 dan (sig) sebesar 6,49 lebih besar dari 0,05. Yang artinya pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RSI NU Demak.

3. Pengalaman Kerja(X3) terdapat pengaruh yang signifikan karena nilai uji t sebesar 6.069 dan (sig) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSI NU Demak.
4. Etos kerja islami(X1), pendidikan(X2) dan pengalaman kerja(X3) terdapat berpengaruh positif dan signifikan dengan F hitung sebesar 80,687 dengan nilai signifikan 0,00, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang artinya etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RSI NU Demak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Islam NU Demak

Rumah Sakit Islam NU Demak. Hendaknya selalu meningkatkan kualitas produktivitas kerjanya, sehingga dapat bersaing dengan lembaga-lembaga rumah sakit lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti sendiri hendaknya meneliti lebih dalam lagi sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam NU Demak.

5.3 Penutup

Dengan ucapan alhamdulillah, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Ilahi Rabbi, karena hanya pertolongan dan petunjuk-Nya semata, skripsi ini dapat menulis selesai. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kehadiran Nabi Muhammad SAW.

Apabila dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, hal tersebut bukan semata-mata kesengajaan penulis, namun karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kurang di dalam penulisannya, baik dari segi bahasa sistematika maupun analisisnya. Untuk itu penulis dengan senang hati mengaharap kritik dan saran yang konstruktif demi perbaikan skripsi.

Dan akhirnya penulis berharap semoga akripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi siapa saja yang berkesempatan membacanya Amin.....

DAFTAR PUSTAKA

- Raharjo Muiz Muhammad, *manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas dan berkarakter Islami*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Somad Rismi, *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis berorientasi Pelanggan*, Jakarta: Alfabeta Bandung, 2004
- Putri M Joseph, *Memahami Produktivitas*, Jakarta : 1986
- Jackson H. Mathis-jon L Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : 2006.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Hasibuan. S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: 2002.
- Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002
- Djakfar Muhammad, *Agama, Etik, dan Ekonomi*, Malang: UIN MALANG PRESS, 2007.
- Prianto Wahyu, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja Karyawan*, Malang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2014.

Skripsi Astuti Widi Ratih, *Pengaruh Upah,Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap dikabupaten Pati*, 2011.

Skripsi Pajar, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja Karyawan*, Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Muhammadiyah, 2008.

Siagian P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara, 2008.

Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : 2003.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.

Hasan Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*.jakarta:Bumi Aksara

Bunguin Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, jakarta:kencana, 2005.

Sujokonefferin, *Metode Penelitian Akutansi*, yogyakarta, 2008.

Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013 .

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet,2008.

Umar Husein, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.

Julianto Winda dan Sarjono Haryadi, *Spss vs Lisrel sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta : Salemba Empat, 2013.

SK Purwanto dan Suharyanto, *Statistik, untuk Ekonomi Keuangan Modern*, Jakarta : Salemba Empat. 2004.

Prianto Duwi, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, Multivariante*, Yogyakarta : Guva Media , 2009.

Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPFE UGM.

Skripsi , Asifudin djanan ahmad, *Etos Kerja Islami*, IAIN Sunan Kali jaga, Yogakarta : 2003

Wawancara dengan ibu ibu siti Khoirul Selaku kasubag deklart dan humas Rumah Sakit Islam NU Demak, 13 November 2015.

FOTO DOKUMENTASI



Saat karyawan mengerjakan pekerjaan pencatatan nama-nama pasien poliklinik umum. (pada tanggal 13 november 2015) di Rumah Sakit Islam NU Demak.



Pelayanan pasien di poliklinik umum dengan karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.(13 November 2015)



Sebelum jam pulang, karyawan membuat laporan data pasien (13 November 2015) di Rumah Sakit Islam NU Demak.



Foto bersama dokter spesialis anak pada Rumah Sakit Islam NU Demak



Suasana kerja Karyawan Poliklinik Anak pada Rumah Sakit Islam NU Demak. (13 November 2015)

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi pada Rumah Sakit Islam NU Demak)**

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Tingkat Pendidikan :

Bidang :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Netral (N)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
- c. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
- d. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

DAFTAR PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Etos kerja islami					
1	Pekerjaan dikerjakan dengan baik dan teliti supaya bermanfaat bagi RSI NU Demak untuk meningkatkan etos kerja islami.					
2	Pekerjakan dikerjakan dengan kemandegan untuk menyempurnakan kualitas pekerjaan.					
3	Untuk hasil pekerjaan secara optimal, harus dengan kerja keras, tekun dan kreatif.					
4	Dalam meningkatkan prestasi kerja berkompetisi dengan rekan sesuai dengan normal yang berlaku.					
5	Tidak keberatan menolong rekan kerja saudara , saat dia mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja.					
B.	PENDIDIKAN					
6	Pendidikan terakhir saya mengajarkan bagaimana cara menangani pasien dengan benar.					
7	Pendidikan terakhir saya membuat saya melayani pasien dengan baik.					

8	Pendidikan terakhir yang saya miliki, mengajarkan cara menangani pasien dengan cepat.					
9	Menangani dan merawat pasien membutuhkan pendidikan kursus.					
10	Media komunikasi bermanfaat dalam menangani kasus-kasus tertentu, sehingga memberikan produktivitas kerja yang baik.					
C. PENGALAMAN KERJA						
11	Semakin lama karyawan melaksanakan pekerjaan, maka bermanfaat dalam menangani pasien.					
12	Semakin sering karyawan melaksanakan tugas yang dikerjakan, membantu mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat memberikan pelayanan kepada pasien					
13	Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan karyawan, membantu pekerjaannya yang dilakuakn saat ini.					
14	Dalam bekerja, menerapkan pengetahuan agar membatu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
15	Semakin banyak menerapkan keterampilan dan sikap dalam bekerja, membantu menangani					

	pasien sesuai prosedur dengan benar.					
	D. PRODUKTIVITAS KERJA					
16	Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk masuk kerja.					
17	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan, maka harus memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
18	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
19	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
20	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					

LAMPIRAN 2

Data Responden

No	Nama Responden	No	Nama Responden
1.	Siti Khoirul Umiyati	35.	Abdul Munir, AMK
2.	Zahrotul Wafiroh , Amd Keb	36.	Ismandeg, AMK
3.	Nurul Nafsah	37.	Erni Istiyati
4.	Hindun Nur Hamsah, Amd Keb	38.	Maryanto, AMK
5.	Sugihartini, Amd keb	49.	Yuni Puji Astuti, S, Kep
6.	Erna Yuswinda Sari D, Amd keb	40.	Yatni Rentorowati, AMK
7.	Ulfatun Fariana, Amd Keb	41.	Sri Endah Puji Nengrum, AMK
8.	Arina Sofiya, Amd. Keb	42.	Nasirotn Tri Anita, AMK
9.	Innayaton Nadhiroh, Amd. Keb	43.	Eko Mulyaningsih, AMK
10.	Ulfa Azizati Warda , Amd, Keb	44.	Dwi may Heristiana, AMK
11.	Novi Nilasari, Amd. Keb	45.	M. Rifai, AMK
12.	Ianatus syafi'yah , Amd . Keb	46	Agus Haryanto, AMK
13.	Nurul Istiqomah, Amd. Keb	47.	Slamet, S, Kep
14.	Lailatul Fitriyah, Amd. Keb	48.	M. zaenudin, AMK
15.	Zuliana, Amd. Keb	49.	M, Adib, AMK
16.	Edi Pramono	50.	Sumber AFRI Sudaryanto, AMK
17.	Endang Susanti, AMK	51.	Salis Murtafiah
18.	Mey Arif Maharini, AMK	52.	Sumarsih
19.	Anjar Widiastuti, AMK	53.	Erlin Setyowati
20.	Shofia mustika maliana, AMK	54.	M. Nur Astiq, AMK
21.	Ifa Munawaroh, AMK	55.	H. Sumarno, S. Kep
22.	M. Maksum, AMK	56.	Totok Agus Suyono, AMK
23.	Suliasmiyanti , AMK	57.	Badriyatun, AMK
24.	Ruh Hidayah, AMK	58.	Eni Alfa Ulwiya, AMK
25.	Dzil Karamain, AMK	59.	Lya Maulana , AMK
26.	Tuti Widyawati	60.	Ali Murtadho, AMK
27.	Siti Tulatin	61.	Istianah , AMK
28.	Itiqomah , AMK	62	Erma Hidayati, AMK
29.	Juwariyah, AMK	63	Titik Pujiyati, AMK
30.	Tutik Erawati, AMK	64	Agus Riyanto, AMK
31.	Sunarti , AMK	65	Nanik Rahmawati, AMK
32.	SULASIH, amk	66.	Wahid Khamida , AMKL
33.	Dian Anggraini, AMK	67.	Frida, AMD
34.	Anik Khoirotin , AMK		

LAMPIRAN 3

Daftar Seluruh Jawaban Kuesioner

No	U MR	K L M	PEN D	BDG	Etos Kerja Islami					Pendidikan					Pengalaman Kerja					Pengalaman Kerja					Σ			
					P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20				
1	55	2	SLTA	Peraw at	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	42	44	44
2	49	2	SLTA	Peraw at	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	30	34	36	40
3	47	2	SLTP	Peraw at	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	4	5	2	2	5	4	5	2	2	4	20	36	36	36
4	43	2	D3	Peraw at	5	4	2	5	5	4	3	4	2	5	3	4	2	5	5	3	4	4	5	3	42	36	38	42
5	42	1	D3	Peraw at	5	5	5	5	5	5	5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	50	50
6	41	2	D3	Peraw at	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	44	48	46
7	40	1	D1 Kebi d	Bidan	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	50	48	48	48
8	40	1	S1	Peraw at	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	50	44	46	46
9	39	2	D1 Kebi d	Bidan	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	46	40	44	44
10	38	2	D3	Bidan	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46	42	46	48
11	38	2	D3	Peraw at	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	46	42	46	46
12	38	2	D3	Peraw at	5	4	5	5	5	4	4.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	48	46	46	48
13	38	2	D3	Peraw	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46	42	46	46

31	35	2	D3	Bidan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
----	----	---	----	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

50	31	2	D3	Peraw at	5	4	4	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	32	36	42
51	30	2	D3	Bidan	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	36	34	36	36	
52	30	2	D3	Bidan	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	38	38	38		
53	30	1	D3	Peraw at	4	3	3	4	4	4	2	3	3.	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	36	32	32	34		
54	30	1	D3	Peraw at	5	3	3	5	5	5	2	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	2	42	40	38	38			
55	30	1	D3	Peraw at	5	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	42	44	42	46			
56	30	2	D3	Gizi	5	4	2	5	5	4	4	5		5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	42	40	40	44			
57	29	2	D3	Bidan	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	44	48	46	46				
58	29	2	D3	Bidan	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44	42	42	46			
59	29	1	D3	Peraw at	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	40	44	42	42			
60	29	1	D3	Peraw at	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	48	40	40	44			
61	29	2	D3	Peraw at	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	40	44	42	44			
62	29	2	SLTA	Peraw at	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	46	42	42	46			
63	28	2	D3	Bidan	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	40	32	36	36			
64	28	2	D3	Peraw at	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	46	42	42	46			
65	27	2	D3	Bidan	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	38	40	42			
66	27	2	D3	Bidan	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	2	3	4	4	5	2	3	4	5	36	40	36	36			
67	27	1	D3	Peraw at	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	24	26	30	32			

LAMPIRAN 4

1. Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Respondem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	17	25.4	25.4	25.4
	wanita	50	74.6	74.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

2. Persentase Usia Responden

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	1.5	1.5	1.5
	27	3	4.5	4.5	6.0
	28	2	3.0	3.0	9.0
	29	6	9.0	9.0	17.9
	30	6	9.0	9.0	26.9
	31	5	7.5	7.5	34.3
	32	2	3.0	3.0	37.3
	33	4	6.0	6.0	43.3
	34	4	6.0	6.0	49.3
	35	5	7.5	7.5	56.7
	36	5	7.5	7.5	64.2
	37	10	14.9	14.9	79.1
	38	6	9.0	9.0	88.1
	39	1	1.5	1.5	89.6
	40	2	3.0	3.0	92.5
	41	1	1.5	1.5	94.0
	42	1	1.5	1.5	95.5
	43	1	1.5	1.5	97.0

47	1	1.5	1.5	98.5
49	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

3. Persentase Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1 Kebid	2	3.0	3.0	3.0
D3	57	85.1	85.1	88.1
S1	2	3.0	3.0	91.0
SLTA	4	6.0	6.0	97.0
SLTP	1	1.5	1.5	98.5
SPK	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

4. Bidang Responden

Bidang keahlian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bidan	15	22.4	22.4	22.4
Gizi	1	1.5	1.5	23.9
Keshtan	1	1.5	1.5	25.4
Perawat	50	74.6	74.6	100.0
Total	67	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET

UJI VALIDITAS ETOS KERJA ISLAMI

Correlations

		Etos Kerja Islami 1	Etos Kerja Islami 2	Etos Kerja Islami 3	Etos Kerja Islami 4	Etos Kerja Islami 5	Etos kerja islami
Etos Kerja Islami 1	Pearson Correlation	1	.305 [*]	.206	1.000 ^{**}	.692 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.012	.094	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 2	Pearson Correlation	.305 [*]	1	.580 ^{**}	.305 [*]	.264 [*]	.649 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.012		.000	.012	.031	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 3	Pearson Correlation	.206	.580 ^{**}	1	.206	.047	.574 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.094	.000		.094	.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 4	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.305 [*]	.206	1	.692 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.012	.094		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 5	Pearson Correlation	.692 ^{**}	.264 [*]	.047	.692 ^{**}	1	.727 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.031	.707	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos kerja islami	Pearson Correlation	.867 ^{**}	.649 ^{**}	.574 ^{**}	.867 ^{**}	.727 ^{**}	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Etos Kerja Islami 1	Etos Kerja Islami 2	Etos Kerja Islami 3	Etos Kerja Islami 4	Etos Kerja Islami 5	Etos kerja islami
Etos Kerja Islami 1	Pearson Correlation	1	.305 [*]	.206	1.000 ^{**}	.692 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.012	.094	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 2	Pearson Correlation	.305 [*]	1	.580 ^{**}	.305 [*]	.264 [*]	.649 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.012		.000	.012	.031	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 3	Pearson Correlation	.206	.580 ^{**}	1	.206	.047	.574 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.094	.000		.094	.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 4	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.305 [*]	.206	1	.692 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.012	.094		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 5	Pearson Correlation	.692 ^{**}	.264 [*]	.047	.692 ^{**}	1	.727 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.031	.707	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos kerja islami	Pearson Correlation	.867 ^{**}	.649 ^{**}	.574 ^{**}	.867 ^{**}	.727 ^{**}	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pendidikan

Correlations

		Pendidikan 1	Pendidikan 2	Pendidikan 3	Pendidikan 4	Pendidikan 5	Pendidikan
Pendidikan 1	Pearson Correlation	1	.218	.431**	-.063	.216	.646**
	Sig. (2-tailed)		.077	.000	.613	.079	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 2	Pearson Correlation	.218	1	-.013	.090	.051	.509**
	Sig. (2-tailed)	.077		.917	.471	.682	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 3	Pearson Correlation	.431**	-.013	1	.034	.197	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.917		.786	.111	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 4	Pearson Correlation	-.063	.090	.034	1	.047	.435**
	Sig. (2-tailed)	.613	.471	.786		.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 5	Pearson Correlation	.216	.051	.197	.047	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.079	.682	.111	.707		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan	Pearson Correlation	.646**	.509**	.598**	.435**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pengalaman Kerja

Correlations

		Pengalaman Kerja 1	Pengalaman Kerja 2	Pengalaman Kerja 3	Pengalaman Kerja 4	Pengalaman Kerja 5	Pengalaman kerja
Pengalaman Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.065	.433**	.079	.186	.585**
	Sig. (2- tailed)		.599	.000	.523	.131	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 2	Pearson Correlation	-.065	1	-.064	.198	.075	.440**
	Sig. (2- tailed)	.599		.608	.109	.548	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 3	Pearson Correlation	.433**	-.064	1	.132	.242*	.632**
	Sig. (2- tailed)	.000	.608		.286	.048	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 4	Pearson Correlation	.079	.198	.132	1	.299*	.604**
	Sig. (2- tailed)	.523	.109	.286		.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 5	Pearson Correlation	.186	.075	.242*	.299*	1	.560**
	Sig. (2- tailed)	.131	.548	.048	.014		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	.585**	.440**	.632**	.604**	.560**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Pengalaman Kerja 1	Pengalaman Kerja 2	Pengalaman Kerja 3	Pengalaman Kerja 4	Pengalaman Kerja 5	Pengalaman kerja
Pengalaman Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.065	.433**	.079	.186	.585**
	Sig. (2- tailed)		.599	.000	.523	.131	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 2	Pearson Correlation	-.065	1	-.064	.198	.075	.440**
	Sig. (2- tailed)	.599		.608	.109	.548	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 3	Pearson Correlation	.433**	-.064	1	.132	.242*	.632**
	Sig. (2- tailed)	.000	.608		.286	.048	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 4	Pearson Correlation	.079	.198	.132	1	.299*	.604**
	Sig. (2- tailed)	.523	.109	.286		.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 5	Pearson Correlation	.186	.075	.242*	.299*	1	.560**
	Sig. (2- tailed)	.131	.548	.048	.014		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	.585**	.440**	.632**	.604**	.560**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level
(2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level
(2-tailed).

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Correlations

		Produktivitas Kerja 1	Produktivitas Kerja 2	Produktivitas Kerja 3	Produktivitas Kerja 4	produktivitas kerja5	Produktivitas Kerja
Produktivitas Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.104	.274*	.112	.897**	.554**
	Sig. (2-tailed)		.400	.025	.368	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 2	Pearson Correlation	-.104	1	.129	.195	-.116	.505**
	Sig. (2-tailed)	.400		.299	.114	.351	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 3	Pearson Correlation	.274*	.129	1	.305*	.351**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.025	.299		.012	.004	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 4	Pearson Correlation	.112	.195	.305*	1	.069	.602**
	Sig. (2-tailed)	.368	.114	.012		.582	.000
	N	67	67	67	67	67	67
produktivitas kerja5	Pearson Correlation	.897**	-.116	.351**	.069	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.351	.004	.582		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.554**	.505**	.637**	.602**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level
(2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level
(2-tailed).

LAMPIRAN 6

Uji Reabilitas Etos Kerja Islami

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Etos Kerja Islami 1	20.6179	6.830	.790	.799
Etos Kerja Islami 2	20.8269	8.172	.518	.850
Etos Kerja Islami 3	20.9015	7.917	.353	.893
Etos Kerja Islami 4	20.6179	6.830	.790	.799
Etos Kerja Islami 5	20.9164	7.395	.584	.840
Etos kerja islami	20.7761	7.176	1.000	.780

2. Uji Reabilitas Pendidikan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.597	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan 1	20.2030	4.761	.418	.514
Pendidikan 2	20.1433	5.236	.214	.606
Pendidikan 3	19.8149	4.895	.341	.549
Pendidikan 4	20.0239	5.541	.117	.650
Pendidikan 5	20.0388	5.228	.278	.575
Pendidikan	20.0448	4.680	1.000	.396

3. Uji Reabilitas Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman Kerja 1	20.2657	4.394	.327	.602
Pengalaman Kerja 2	20.2209	4.886	.121	.692
Pengalaman Kerja 3	20.5045	4.153	.370	.585
Pengalaman Kerja 4	20.3254	4.322	.349	.593
Pengalaman Kerja 5	20.1015	4.810	.384	.585
Pengalaman kerja	20.2836	4.146	1.000	.446

4. Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas Kerja 1	20.8507	4.369	.501	.607
Produktivitas Kerja 2	20.9104	5.620	.104	.754
Produktivitas Kerja 3	20.9254	5.025	.470	.625
Produktivitas Kerja 4	20.7164	5.113	.317	.673
produktivitas kerja5	20.9552	4.508	.508	.605
Produktivitas Kerja	20.7910	4.925	.921	.557

LAMPIRAN 7

Output Regresi Berganda dari 67 Responden

Uji Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.784	.18123	1.992

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.950	3	2.650	80.687	.000 ^a
	Residual	2.069	63	.033		
	Total	10.019	66			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.752	.228		3.301	.002		
Etos kerja islami	.175	.059	.241	2.994	.004	.506	1.976
Pendidikan	.043	.094	.048	.457	.649	.301	3.322
Pengalaman kerja	.638	.105	.666	6.069	.000	.272	3.678

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

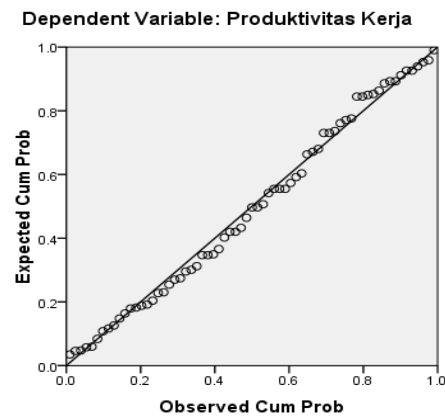
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1970	5.0308	4.2388	.34707	67
Std. Predicted Value	-3.002	2.282	.000	1.000	67
Standard Error of Predicted Value	.023	.107	.042	.015	67
Adjusted Predicted Value	3.1962	5.0344	4.2394	.34894	67
Residual	-.32835	.42255	.00000	.17706	67
Std. Residual	-1.812	2.332	.000	.977	67
Stud. Residual	-1.901	2.391	-.002	1.006	67
Deleted Residual	-.36148	.44425	-.00064	.18798	67
Stud. Deleted Residual	-1.942	2.487	.000	1.017	67
Mahal. Distance	.097	22.070	2.955	3.380	67
Cook's Distance	.000	.091	.016	.022	67
Centered Leverage Value	.001	.334	.045	.051	67

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

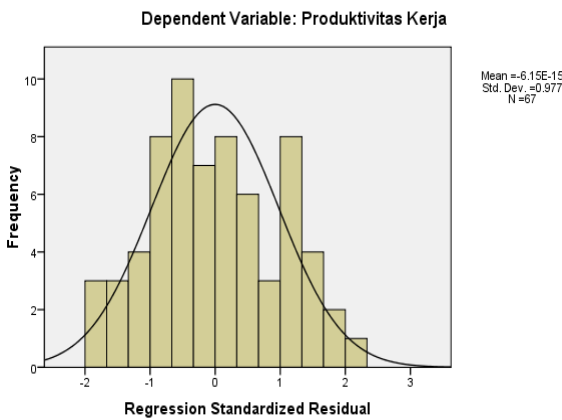
UJI ASUMSI KLASIK

1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



2. Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos kerja islami	.506	1.976
Pendidikan	.301	3.322
Pengalaman kerja	.272	3.678

a. Dependent Variable:

Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 2

Data Responden

No	Nama Responden	No	Nama Responden
1.	Siti Khoirul Umiyati	35.	Abdul Munir, AMK
2.	Zahrotul Wafiroh , Amd Keb	36.	Ismandeg, AMK
3.	Nurul Nafsah	37.	Erni Istiyati
4.	Hindun Nur Hamsah, Amd Keb	38.	Maryanto, AMK
5.	Sugihartini, Amd keb	49.	Yuni Puji Astuti, S, Kep
6.	Erna Yuswinda Sari D, Amd keb	40.	Yatni Rentorowati, AMK
7.	Ulfatun Fariana, Amd Keb	41.	Sri Endah Puji Nengrum, AMK
8.	Arina Sofiya, Amd. Keb	42.	Nasirotn Tri Anita, AMK
9.	Innayaton Nadhiroh, Amd. Keb	43.	Eko Mulyaningsih, AMK
10.	Ulfa Azizati Warda , Amd, Keb	44.	Dwi may Heristiana, AMK
11.	Novi Nilasari, Amd. Keb	45.	M. Rifai, AMK
12.	Ianatus syafi'yah , Amd . Keb	46.	Agus Haryanto, AMK
13.	Nurul Istiqomah, Amd. Keb	47.	Slamet, S, Kep
14.	Lailatul Fitriyah, Amd. Keb	48.	M. zaenudin, AMK
15.	Zuliana, Amd. Keb	49.	M, Adib, AMK
16.	Edi Pramono	50.	Sumber AFRI Sudaryanto, AMK
17.	Endang Susanti, AMK	51.	Salis Murtafiah
18.	Mey Arif Maharini, AMK	52.	Sumarsih
19.	Anjar Widiastuti, AMK	53.	Erlin Setyowati
20.	Shofia mustika maliana, AMK	54.	M. Nur Astiq, AMK
21.	Ifa Munawaroh, AMK	55.	H. Sumarno, S. Kep
22.	M. Maksum, AMK	56.	Totok Agus Suyono, AMK
23.	Suliasmiyanti , AMK	57.	Badriyatun, AMK
24.	Ruh Hidayah, AMK	58.	Eni Alfa Ulwiya, AMK
25.	Dzil Karamain, AMK	59.	Lya Maulana , AMK
26.	Tuti Widyawati	60.	Ali Murtadho, AMK
27.	Siti Tulatin	61.	Istianah , AMK
28.	Itiqomah , AMK	62.	Erma Hidayati, AMK
29.	Juwariyah, AMK	63.	Titik Pujiyati, AMK
30.	Tutik Erawati, AMK	64.	Agus Riyanto, AMK
31.	Sunarti , AMK	65.	Nanik Rahmawati, AMK
32.	SULASIH, amk	66.	Wahid Khamida , AMKL
33.	Dian Anggraini, AMK	67.	Frida, AMD
34.	Anik Khoirotn , AMK		

LAMPIRAN 3

Daftar Seluruh Jawaban Kuesioner

No	U MR	K L M	PEN D	BDG	Etos Kerja Islami					Pendidikan					Pengalaman Kerja					Pengalaman Kerja					Σ				
					P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	X1	X2	X3	Y	
1	55	2	SLTA	Peraw at	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44	42	44	44		
2	49	2	SLTA	Peraw at	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	30	34	36	40		
3	47	2	SLTP	Peraw at	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	4	5	2	2	5	4	5	2	2	4	20	36	36	
4	43	2	D3	Peraw at	5	4	4	2	5	5	4	3	4	2	5	3	4	2	5	5	3	4	4	5	3	42	36	38	42
5	42	1	D3	Peraw at	5	5	5	5	5	5	5	5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	50	50
6	41	2	D3	Peraw at	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	44	48	46
7	40	1	D1 Kebi d	Bidan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50	48	48	48
8	40	1	S1	Peraw at	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	50	44	46	46
9	39	2	D1 Kebi d	Bidan	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	46	40	44	44
10	38	2	D3	Bidan	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46	42	46	48
11	38	2	D3	Peraw at	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46	42	46	46
12	38	2	D3	Peraw	5	4	5	5	5	4	4.	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	48	46	46	48

47	31	2	D3	Peraw at	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	44	34	36	38
48	31	1	D3	Peraw at	3	4	5	3	2	4	3	4	5	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	34	36	34	36	
49	31	2	SLTA	Peraw at	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	36	40	38	44	
50	31	2	D3	Peraw at	5	4	4	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	40	32	36	42		
51	30	2	D3	Bidan	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36	34	36	36		
52	30	2	D3	Bidan	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	38	38	38		
53	30	1	D3	Peraw at	4	3	3	4	4	4	2	3	3.	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	36	32	32	34	
54	30	1	D3	Peraw at	5	3	3	5	5	5	2	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	42	40	38	38		
55	30	1	D3	Peraw at	5	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	42	44	42	46		
56	30	2	D3	Gizi	5	4	2	5	5	4	4	5		5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	42	40	40	44		
57	29	2	D3	Bidan	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	44	48	46	46		
58	29	2	D3	Bidan	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44	42	42	46		
59	29	1	D3	Peraw at	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	40	44	42	42		
60	29	1	D3	Peraw at	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	48	40	40	44		
61	29	2	D3	Peraw at	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	40	44	42	44		
62	29	2	SLTA	Peraw at	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	46	42	42	46		
63	28	2	D3	Bidan	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	40	32	36	36		
64	28	2	D3	Peraw at	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	46	42	42	46		
65	27	2	D3	Bidan	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	38	40	42		
66	27	2	D3	Bidan	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	2	3	4	4	3	4	4	5	36	40	36	36		

67	27	1	D3	Peraw at	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	24	26	30	32
----	----	---	----	-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

LAMPIRAN 4

1. Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Respondem					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	17	25.4	25.4	25.4
	wanita	50	74.6	74.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

2. Persentase Usia Responden

Umur Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	1.5	1.5	1.5
	27	3	4.5	4.5	6.0
	28	2	3.0	3.0	9.0
	29	6	9.0	9.0	17.9
	30	6	9.0	9.0	26.9
	31	5	7.5	7.5	34.3
	32	2	3.0	3.0	37.3
	33	4	6.0	6.0	43.3
	34	4	6.0	6.0	49.3
	35	5	7.5	7.5	56.7
	36	5	7.5	7.5	64.2
	37	10	14.9	14.9	79.1
	38	6	9.0	9.0	88.1
	39	1	1.5	1.5	89.6
	40	2	3.0	3.0	92.5
	41	1	1.5	1.5	94.0
	42	1	1.5	1.5	95.5
43	1	1.5	1.5	97.0	

47	1	1.5	1.5	98.5
49	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

3. Persentase Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 Kebid	2	3.0	3.0	3.0
	D3	57	85.1	85.1	88.1
	S1	2	3.0	3.0	91.0
	SLTA	4	6.0	6.0	97.0
	SLTP	1	1.5	1.5	98.5
	SPK	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

4. Bidang Responden

Bidang keahlian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bidan	15	22.4	22.4	22.4
	Gizi	1	1.5	1.5	23.9
	Keshtan	1	1.5	1.5	25.4
	Perawat	50	74.6	74.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REBILITAS ANGKET

UJI VALIDITAS ETOS KERJA ISLAMI

		Correlations					
		Etos Kerja Islami 1	Etos Kerja Islami 2	Etos Kerja Islami 3	Etos Kerja Islami 4	Etos Kerja Islami 5	Etos kerja islami
Etos Kerja Islami 1	Pearson Correlation	1	.305 [*]	.206	1.000 ^{**}	.692 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.012	.094	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 2	Pearson Correlation	.305 [*]	1	.580 ^{**}	.305 [*]	.264 [*]	.649 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.012		.000	.012	.031	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 3	Pearson Correlation	.206	.580 ^{**}	1	.206	.047	.574 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.094	.000		.094	.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 4	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.305 [*]	.206	1	.692 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.012	.094		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 5	Pearson Correlation	.692 ^{**}	.264 [*]	.047	.692 ^{**}	1	.727 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.031	.707	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos kerja islami	Pearson Correlation	.867 ^{**}	.649 ^{**}	.574 ^{**}	.867 ^{**}	.727 ^{**}	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Etos Kerja Islami 1	Etos Kerja Islami 2	Etos Kerja Islami 3	Etos Kerja Islami 4	Etos Kerja Islami 5	Etos kerja islami
Etos Kerja Islami 1	Pearson Correlation	1	.305*	.206	1.000**	.692**	.867**
	Sig. (2- tailed)		.012	.094	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 2	Pearson Correlation	.305*	1	.580**	.305*	.264*	.649**
	Sig. (2- tailed)	.012		.000	.012	.031	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 3	Pearson Correlation	.206	.580**	1	.206	.047	.574**
	Sig. (2- tailed)	.094	.000		.094	.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 4	Pearson Correlation	1.000**	.305*	.206	1	.692**	.867**
	Sig. (2- tailed)	.000	.012	.094		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos Kerja Islami 5	Pearson Correlation	.692**	.264*	.047	.692**	1	.727**
	Sig. (2- tailed)	.000	.031	.707	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Etos kerja islami	Pearson Correlation	.867**	.649**	.574**	.867**	.727**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pendidikan

Correlations

		Pendidikan 1	Pendidikan 2	Pendidikan 3	Pendidikan 4	Pendidikan 5	Pendidikan
Pendidikan 1	Pearson Correlation	1	.218	.431**	-.063	.216	.646**
	Sig. (2-tailed)		.077	.000	.613	.079	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 2	Pearson Correlation	.218	1	-.013	.090	.051	.509**
	Sig. (2-tailed)	.077		.917	.471	.682	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 3	Pearson Correlation	.431**	-.013	1	.034	.197	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.917		.786	.111	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 4	Pearson Correlation	-.063	.090	.034	1	.047	.435**
	Sig. (2-tailed)	.613	.471	.786		.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 5	Pearson Correlation	.216	.051	.197	.047	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.079	.682	.111	.707		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan	Pearson Correlation	.646**	.509**	.598**	.435**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Pendidikan 1	Pendidikan 2	Pendidikan 3	Pendidikan 4	Pendidikan 5	Pendidikan
Pendidikan 1	Pearson Correlation	1	.218	.431**	-.063	.216	.646**
	Sig. (2-tailed)		.077	.000	.613	.079	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 2	Pearson Correlation	.218	1	-.013	.090	.051	.509**
	Sig. (2-tailed)	.077		.917	.471	.682	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 3	Pearson Correlation	.431**	-.013	1	.034	.197	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.917		.786	.111	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 4	Pearson Correlation	-.063	.090	.034	1	.047	.435**
	Sig. (2-tailed)	.613	.471	.786		.707	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan 5	Pearson Correlation	.216	.051	.197	.047	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.079	.682	.111	.707		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pendidikan	Pearson Correlation	.646**	.509**	.598**	.435**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pengalaman Kerja

Correlations

		Pengalaman Kerja 1	Pengalaman Kerja 2	Pengalaman Kerja 3	Pengalaman Kerja 4	Pengalaman Kerja 5	Pengalaman kerja
Pengalaman Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.065	.433**	.079	.186	.585**
	Sig. (2- tailed)		.599	.000	.523	.131	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 2	Pearson Correlation	-.065	1	-.064	.198	.075	.440**
	Sig. (2- tailed)	.599		.608	.109	.548	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 3	Pearson Correlation	.433**	-.064	1	.132	.242*	.632**
	Sig. (2- tailed)	.000	.608		.286	.048	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 4	Pearson Correlation	.079	.198	.132	1	.299*	.604**
	Sig. (2- tailed)	.523	.109	.286		.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 5	Pearson Correlation	.186	.075	.242*	.299*	1	.560**
	Sig. (2- tailed)	.131	.548	.048	.014		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	.585**	.440**	.632**	.604**	.560**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Correlations

		Pengalaman Kerja 1	Pengalaman Kerja 2	Pengalaman Kerja 3	Pengalaman Kerja 4	Pengalaman Kerja 5	Pengalaman kerja
Pengalaman Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.065	.433**	.079	.186	.585**
	Sig. (2- tailed)		.599	.000	.523	.131	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 2	Pearson Correlation	-.065	1	-.064	.198	.075	.440**
	Sig. (2- tailed)	.599		.608	.109	.548	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 3	Pearson Correlation	.433**	-.064	1	.132	.242*	.632**
	Sig. (2- tailed)	.000	.608		.286	.048	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 4	Pearson Correlation	.079	.198	.132	1	.299*	.604**
	Sig. (2- tailed)	.523	.109	.286		.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman Kerja 5	Pearson Correlation	.186	.075	.242*	.299*	1	.560**
	Sig. (2- tailed)	.131	.548	.048	.014		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	.585**	.440**	.632**	.604**	.560**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level
(2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level
(2-tailed).

Uji Validitas Produktivitas Kerja

		Correlations					
		Produktivitas Kerja 1	Produktivitas Kerja 2	Produktivitas Kerja 3	Produktivitas Kerja 4	produktivitas kerja5	Produktivitas Kerja
Produktivitas Kerja 1	Pearson Correlation	1	-.104	.274*	.112	.897**	.554**
	Sig. (2-tailed)		.400	.025	.368	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 2	Pearson Correlation	-.104	1	.129	.195	-.116	.505**
	Sig. (2-tailed)	.400		.299	.114	.351	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 3	Pearson Correlation	.274*	.129	1	.305*	.351**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.025	.299		.012	.004	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja 4	Pearson Correlation	.112	.195	.305*	1	.069	.602**
	Sig. (2-tailed)	.368	.114	.012		.582	.000
	N	67	67	67	67	67	67
produktivitas kerja5	Pearson Correlation	.897**	-.116	.351**	.069	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.351	.004	.582		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.554**	.505**	.637**	.602**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level
(2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level
(2-tailed).

LAMPIRAN 6

Uji Reabilitas Etos Kerja Islami

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Etos Kerja Islami 1	20.6179	6.830	.790	.799
Etos Kerja Islami 2	20.8269	8.172	.518	.850
Etos Kerja Islami 3	20.9015	7.917	.353	.893
Etos Kerja Islami 4	20.6179	6.830	.790	.799
Etos Kerja Islami 5	20.9164	7.395	.584	.840
Etos kerja islami	20.7761	7.176	1.000	.780

2. Uji Reabilitas Pendidikan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.597	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan 1	20.2030	4.761	.418	.514
Pendidikan 2	20.1433	5.236	.214	.606
Pendidikan 3	19.8149	4.895	.341	.549
Pendidikan 4	20.0239	5.541	.117	.650
Pendidikan 5	20.0388	5.228	.278	.575
Pendidikan	20.0448	4.680	1.000	.396

3. Uji Reabilitas Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman Kerja 1	20.2657	4.394	.327	.602
Pengalaman Kerja 2	20.2209	4.886	.121	.692
Pengalaman Kerja 3	20.5045	4.153	.370	.585
Pengalaman Kerja 4	20.3254	4.322	.349	.593
Pengalaman Kerja 5	20.1015	4.810	.384	.585
Pengalaman kerja	20.2836	4.146	1.000	.446

4. Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas Kerja 1	20.8507	4.369	.501	.607
Produktivitas Kerja 2	20.9104	5.620	.104	.754
Produktivitas Kerja 3	20.9254	5.025	.470	.625
Produktivitas Kerja 4	20.7164	5.113	.317	.673
produktivitas kerja5	20.9552	4.508	.508	.605
Produktivitas Kerja	20.7910	4.925	.921	.557

LAMPIRAN 7

Output Regresi Berganda dari 67 Responden

Uji Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.784	.18123	1.992

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.950	3	2.650	80.687	.000 ^a
	Residual	2.069	63	.033		
	Total	10.019	66			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etos kerja islami, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.752	.228		3.301	.002		
Etos kerja islami	.175	.059	.241	2.994	.004	.506	1.976
Pendidikan	.043	.094	.048	.457	.649	.301	3.322
Pengalaman kerja	.638	.105	.666	6.069	.000	.272	3.678

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

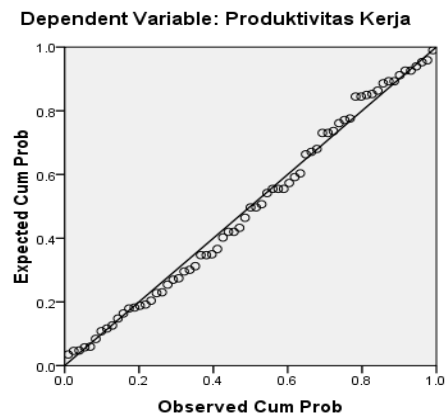
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1970	5.0308	4.2388	.34707	67
Std. Predicted Value	-3.002	2.282	.000	1.000	67
Standard Error of Predicted Value	.023	.107	.042	.015	67
Adjusted Predicted Value	3.1962	5.0344	4.2394	.34894	67
Residual	-.32835	.42255	.00000	.17706	67
Std. Residual	-1.812	2.332	.000	.977	67
Stud. Residual	-1.901	2.391	-.002	1.006	67
Deleted Residual	-.36148	.44425	-.00064	.18798	67
Stud. Deleted Residual	-1.942	2.487	.000	1.017	67
Mahal. Distance	.097	22.070	2.955	3.380	67
Cook's Distance	.000	.091	.016	.022	67
Centered Leverage Value	.001	.334	.045	.051	67

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

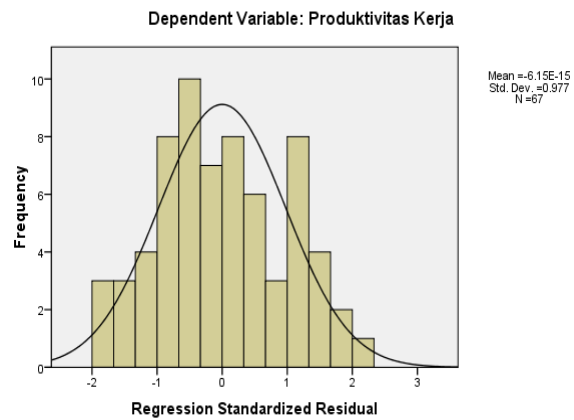
UJI ASUMSI KLASIK

1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



2. Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos kerja islami	.506	1.976
Pendidikan	.301	3.322
Pengalaman kerja	.272	3.678

a. Dependent Variable:

Produktivitas Kerja

BIODATA

Muji Sa'adah

Lahir di Demak, pada 25 september 1992. Setelah lulus SD Negeri Losari Kecamatan Pakis Magelang pada tahun 2005. Kemudian melanjutkan di MTs 01 Wonosalam Demak lulus pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan sekolah lagi di MA Negeri 01 Demak lulus pada tahun 2011. Penulis berkesempatan untuk melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Semarang, tepatnya di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, mengambil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

1. DATA PRIBADI

- | | |
|-------------------------|--|
| A. Nama Lengkap | : Muji Sa'adah |
| B. Kewarganegaraan | : Indonesia |
| C. Agama | : Islam |
| D. Tempat Tanggal Lahir | : Demak, 25 September 1992 |
| E. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| F. Tinggi Badan | : 156 |
| G. Berat Badan | : 45 |
| H. Status | : Belum Menikah |
| I. Alamat Rumah | : Jl. Tembus RT 06 RW 03
Wonoslam Demak Jawa Tengah |

Semarang, 1 Desember 2015
Penulis

MUJI SA'ADAH
NIM : 112411125